

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 1 odst. 1 písm. a)	Předmět Tato směrnice stanoví minimální požadavky, jejichž účelem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Za tímto účelem stanoví tato směrnice individuální práva týkající se: a) otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené;					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>			NT	
Článek 1 odst. 1 písm. b)	b) pružného uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>			NT	
Článek 2	Oblast působnosti Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.			262/2006 ve znění 362/2007 185/2011 365/2011 205/2015	§ 1	§ 1 Tento zákon a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními, c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie ¹), d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a), e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění ¹⁰⁷) a některé sankce za jeho porušení.			PT	
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 2	(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. (2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.				
				262/2006 ve znění 303/2013	§ 1a odst. 1 písm. e)	(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006	§ 16 odst. 1	(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.				
				262/2006 ve znění 206/2017	§ 16 odst. 2	(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.				
				262/2006 ve znění 362/2007 365/2011 206/2017	§ 16 odst. 3	(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (108).				
				262/2006 ve znění 362/2007 206/2017	§ 16 odst. 4	(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009	§ 2 odst. 4	(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.				
				221/1999	§ 1	Tento zákon upravuje vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání (dále jen "služební poměr").				
				221/1999 ve znění 254/2002	§ 2 odst. 3	(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.				
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 5	(5) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.				
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 6	(6) Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.				
				234/2014	§ 1 odst. 1	(1) Tento zákon upravuje a) právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, b) organizační věci státní služby (dále jen „služba“), c) služební vztahy státních zaměstnanců, d) odměňování státních zaměstnanců a e) řízení ve věcech služebního poměru.				
				234/2014	§ 1 odst. 2	(2) Tento zákon dále upravuje organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014	§ 98	Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.				
				234/2014	§ 116 odst. 1	(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 2	(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.				
				361/2003	§ 1 odst. 1 věta 1	Předmět úpravy a rozsah působnosti (1) Tento zákon upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu (dále jen "příslušník"), jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby (dále jen "služební vztahy").				
				361/2003	§ 77 odst. 2	Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.				
Článek 3 odst. 1 písm. a)	Definice Pro účely této směrnice se rozumí: a) „otcovskou dovolenou“ placené pracovní volno pro otce nebo rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a			187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 1 písm. a)	(1) Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, a) jehož je otcem,			PT	1

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	v míře, v jaké ho uznává, které je poskytnuto při příležitosti narození dítěte k péči o ně;			187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 1 písm. b)	(1) Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, b) které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.				
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 3	(3) Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2. Podmínkou nároku na otcovskou zahraničního zaměstnance je účast na pojištění jako zahraničního zaměstnance podle § 10 odst. 8 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2.				
				187/2006 ve znění 148/2017 330/2021	§ 38b odst. 1	(1) Podpůrčí doba u otcovské činí 2 týdny.				
				187/2006 ve znění 148/2017	§ 38c odst. 1	Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.				
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 195a	Otcovská dovolená V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění.“				
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹²⁾ .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě.				
Článek 3 odst. 1 písm. b)	b) „rodičovskou dovolenou“ pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;			262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. (2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.			DT	
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 197 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68). (3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.				
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹²⁾ .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 81 odst. 1	odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit. Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2	(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
Článek 3 odst. 1 písm. c)	c) „pečovatelskou dovolenou“ pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;			262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸⁾ , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹⁾ , po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.			PT	
				262/2006 ve znění 285/2020	§ 191a	Dlouhodobé ošetřovné Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 70 odst. 1	Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě (1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu. Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby. (2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě.				
				361/2003	§ 76					
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2					
Článek 3 odst. 1 písm. d)	d) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;			187/2006 ve znění 330/2021	§ 39 odst. 1	Ošetřovné (1) Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu a) ošetřování 1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo 2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo b) péče o dítě mladší 10 let, protože 1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo 3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. (2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé(88) a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela			PT	
				187/2006 ve znění 148/2017 330/2021	§ 39 odst. 2					

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 310/2017	§ 41a odst. 1	(manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance. Dlouhodobé ošetřovné (1) Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou.				
				187/2006 ve znění 310/2017 330/2021	§ 41a odst. 4	(4) Podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je, že pojištěnec je a) manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, b) příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc, c) manželem (manželkou), registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) nebo druhem (družkou) fyzické osoby uvedené v písmenu b), nebo d) druhem (družkou) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.				
				262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹), po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.				
				262/2006 ve znění 285/2020	§ 191a	Dlouhodobé ošetřovné Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 3 odst. 1 písm. e)	e) „rodinným příslušníkem“ syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka, nebo partner či partnerka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství uznávána vnitrostátní právem;			187/2006 ve znění 330/2021	§ 39 odst. 1	Ošetřovné (1) Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu a) ošetřování 1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo 2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo b) péče o dítě mladší 10 let, protože 1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo 3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. (2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé ⁸⁸) a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.			PT	
				187/2006 ve znění 148/2017 330/2021	§ 39 odst. 2	(2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé ⁸⁸) a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.				
				187/2006 ve znění 310/2017 330/2021	§ 41a odst. 4	Dlouhodobé ošetřovné (4) Podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je, že pojištěnec je a) manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, b) příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc, c) manželem (manželkou), registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) nebo druhem (družkou) fyzické osoby uvedené v písmenu b), nebo				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
						d) druhem (družkou) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.				
Článek 3 odst. 1 písm. f)	f) „pružným uspořádáním práce“ možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby.			262/2006 ve znění 365/2011 221/1999 ve znění 281/2023	§ 2 odst. 2	(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.			PT	
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 24 odst. 3	(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka nařídít výkon služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom stanoví místo výkonu služby, způsob komunikace, rozvržení doby výkonu služby a dobu, po kterou bude vykonávána služba z jiného místa. Voják může podat žádost o výkon služby z jiného místa až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 3	(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby. Voják může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 4	(4) Voják musí být o změně rozvržení základní týdenní doby služby nebo její formy písemně informován nejméně 14 dnů před její účinností, a pokud existují objektivní důvody, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit předání informace vojákově.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyňe písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 5	(5) Pokud o to vojákyne požádá nebo se od posledního stanovení výkonu služby z jiného místa výkonu služby, kratší týdenní doby služby nebo pružného rozvržení doby služby podstatně změnily okolnosti, stanoví služební orgán vojákyňe místo výkonu služby, dobu služby nebo rozvržení doby služby stejně jako před jejich stanovením podle odstavce 4.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 85 odst. 1	(1) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen "volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 85 odst. 2	je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen "základní pracovní doba"). (2) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 85 odst. 3	(3) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 85 odst. 4	(4) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.				
				262/2006 ve znění 365/2011 281/2023	§ 80	Kratší pracovní doba Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 317 odst. 1	Práce na dálku (1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 317 odst. 2	(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 317 odst. 4	(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí že				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014	§ 99 odst. 3	a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin, b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak, c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.				
				234/2014	§ 99 odst. 4	(3) Služební dobu rozvrhuje, kratší služební dobu povoluje a začátek a konec služební doby určuje služební orgán; řídí se § 90 odst. 1, § 90 odst. 2 písm. a) a e), § 91 odst. 1 a 2, § 91 odst. 3 písm. c) až f), § 91 odst. 4 a 5, § 92 odst. 1 až 3 a § 96 zákoníku práce.				
				234/2014	§ 100 odst. 1	Služební orgán stanoví služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.				
				234/2014	§ 100 odst. 2	Pružné rozvržení služební doby (1) Pružné rozvržení služební doby může povolit služební orgán.				
				234/2014	§ 116 odst. 1	(2) Bylo-li pružné rozvržení služební doby povoleno, řídí se § 85, 97 a 98 zákoníku práce.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 2	(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možností vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona. (2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU						Schválil (jméno+datum):		[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 1	Výkon služby z jiného místa (1) Služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, než je pracoviště státního zaměstnance. V dohodě o výkonu služby z jiného místa se sjednají podmínky výkonu služby.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 3	(3) Uzavírání dohod o výkonu služby z jiného místa může služební orgán přenést služebním předpisem na představené.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 4	(4) Dohoda o výkonu služby z jiného místa, včetně dohody o změně jejího obsahu, může být uzavřena prostřednictvím adres elektronické pošty zřízených služebním úřadem. V tomto případě je dohoda o výkonu služby z jiného místa uzavřena okamžikem, kdy ten, komu je návrh určen, potvrdí navrhovatelí, že s jeho návrhem souhlasí.				
				361/2003	§ 52 odst. 1	Základní doba služby v týdnu (1) Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.				
				361/2003	§ 56 odst. 1	Pružná doba služby (1) Služební funkcionář může při rovnoměrně rozvržené době služby rozhodnout o uplatňování pružné doby služby, jestliže tomu nebrání důležitý zájem služby.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 1	(1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby mimo služebnu (dále jen „výkon služby z jiného místa“). Žádost o výkon služby z jiného místa musí obsahovat návrh jiného místa výkonu služby, které je pro výkon služby způsobilé.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 2	(2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnilo okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 5	(5) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 6	zvláštního právního předpisu ⁹⁶) 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), rozhodnout o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby nebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby. (6) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu ⁹⁶) 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), rozhodnout o výkonu služby z jiného místa.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 7	(7) Služební funkcionář rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6 zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služební funkcionáře v řízení.				
Článek 3 odst. 2	Pracovní dny uvedené v člancích 4 a 6 se rozumějí tak, že odkazují na plný pracovní úvazek, jak je vymezen v daném členském státě. Nárok pracovníka na rodičovskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době pracovníka v souladu s individuálním rozvržením práce pracovníka, jak je upraveno jeho pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 4 odst. 1	Otcovská dovolená Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, pokud je uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké je uznává, měli právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda ji umožní čerpat pružnými způsoby.			187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 1	(1) Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, a) jehož je otcem, b) které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.			PT	
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 3	(3) Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2. Podmínkou nároku na otcovskou zahraničního zaměstnance je účast na pojištění jako zahraničního zaměstnance podle § 10 odst. 8 alespoň po dobu 3				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 330/2021 358/2022	§ 38a odst. 4	měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2. (4) Otcovská náleží, pokud nástup na otcovskou nastal v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Jde-li o narozené dítě, období podle věty první se prodlužuje o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky dítěte, a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte; za den hospitalizace se považuje též den přijetí dítěte do zdravotnického zařízení poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a den propuštění z takového zařízení.				
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 5	(5) V tomtéž případě péče o dítě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných. Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče; v tomto případě se péče o více těchto dětí považuje za péči o jedno dítě.				
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 6	(6) Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.				
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 195a	Otcovská dovolená V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské porodní péče podle § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění.“				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				262/2006 ve znění 281/2023	196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				
				262/2006	§ 197 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 197 odst. 3	rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68). (3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.				
				234/2014 ve znění 358/2022	§ 121 odst. 1	Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená a přestávky ke kojení (1) Mateřská dovolená státní zaměstnankyně, otcovská dovolená státního zaměstnance a rodičovská dovolená státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance se řídí § 195 až 198 zákoníku práce.				
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹² .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě.				
Článek 4 odst. 2	Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.			187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 1	(1) Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, a) jehož je otcem, b) které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.			PT	
				187/2006 ve znění	§ 38a odst. 3	(3) Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				148/2017 358/2022		podle § 11 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2. Podmínkou nároku na otcovskou zahraničního zaměstnance je účast na pojištění jako zahraničního zaměstnance podle § 10 odst. 8 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2.				
				187/2006 ve znění 330/2021 358/2022	§ 38a odst. 4	(4) Otcovská náleží, pokud nástup na otcovskou nastal v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Jde-li o narozené dítě, období podle věty první se prodlužuje o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky dítěte, a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte; za den hospitalizace se považuje též den přijetí dítěte do zdravotnického zařízení poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a den propuštění z takového zařízení.				
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 5	(5) V tomtéž případě péče o dítě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných. Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče; v tomto případě se péče o více těchto dětí považuje za péči o jedno dítě.				
				187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 6	(6) Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.				
Článek 4 odst. 3	Právo na otcovskou dovolenou se přiznává bez ohledu na osobní nebo rodinný stav pracovníka, jak je vymezuje vnitrostátní právo.			187/2006 ve znění 148/2017 358/2022	§ 38a odst. 1	(1) Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, a) jehož je otcem, b) které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.			PT	
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				1
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006	§ 197 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68). (3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. (2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetrovného omluvenou překážkou ve službě.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 197 odst. 3					
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2					
Článek 5 odst. 1	Rodičovská dovolená Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let a který stanoví každý členský stát nebo kolektivní smlouva. Tento věk se určí tak, aby bylo zajištěno, že každý rodič může skutečně využít své právo na rodičovskou dovolenou na rovnoprávném základě.			262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹), po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.			PT	
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				
				262/2006	§ 197 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory ⁶⁸).				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 197 odst. 3	(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.				
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 198 odst. 1	Společná ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené (1) Mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 198 odst. 2	(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				262/2006	§ 198 odst. 3	(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřisluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 198 odst. 4	(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹² .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 3	(3) Nadřízený může vojákovi na jeho žádost udělit z rodinných nebo jiných závažných důvodů dovolenou bez nároku na peněžní náležitosti nejdéle na dobu 12 měsíců.				
				234/2014 ve znění 358/2022	§ 121 odst. 1	Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená a přestávky ke kojení (1) Mateřská dovolená státní zaměstnankyně, otcovská dovolená státního zaměstnance a rodičovská dovolená státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance se řídí § 195 až 198 zákoníku práce.				
				234/2014	§ 121 odst. 2	(2) Přestávky ke kojení se řídí § 242 odst. 1 a 2 zákoníku práce.				
				234/2014	§ 121 odst. 3	(3) Přestávky ke kojení se započítávají do doby výkonu služby. Po dobu přestávek ke kojení se plat nekrátí.				
				361/2003	§ 81 odst. 1	Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				361/2003	§ 81 odst. 2	(2) Příslušnice nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne přede dnem očekávaného porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.				
				361/2003	§ 81 odst. 3	(3) Vyčerpá-li příslušnice z mateřské dovolené přede dnem porodu méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená jen po dobu 22 týdnů ode dne porodu, popřípadě 31 týdnů, jde-li o příslušnici, mateřská dovolená až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. která současně porodila 2 nebo více dětí, nebo o osamělou příslušnici.				
				361/2003	§ 81 odst. 4	(4) Narodí-li se příslušnici mrtvé dítě, náleží jí mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 81 odst. 5	(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2	(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				361/2003	§ 83 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Nárok na mateřskou dovolenou má příslušnice a nárok na rodičovskou dovolenou má příslušnice nebo příslušník, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. 39)				
				361/2003 ve znění 169/2005	§ 83 odst. 3	(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 příslušnici a příslušníkovi náleží ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; příslušnici, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, náleží rodičovská dovolená až po skončení mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.				
				361/2003	§ 84 odst. 1	(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou mohou čerpat příslušnice a příslušník současně.				
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 84 odst. 2	(2) Jestliže je dítě převzato do péče kojeneckého nebo jiného zařízení, které poskytuje zdravotní péči, ze zdravotních důvodů a příslušnice nebo příslušník nastoupí do výkonu služby, přeruší se jim tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se jim poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				361/2003	§ 84 odst. 3	(3) Přestala-li se příslušnice nebo přestal-li se příslušník o dítě starat a z toho důvodu dojde k jeho svěřeni do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo je-li jejich dítě v dočasné péči				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU						Schválil (jméno+datum):		[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 84 odst. 4	kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nemá příslušnice nárok na mateřskou dovolenou a příslušnice a příslušník nemají nárok na rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou o dítě nepečují. (4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je příslušnice na mateřské nebo rodičovské dovolené a příslušník na rodičovské dovolené, poskytne se jim mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.				
				312/2002	§ 1 odst. 2	(2) Na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak.				
				349/1999 ve znění 314/2008	§ 25 odst. 4	Pracovní poměr asistenta vzniká jmenováním a řídí se zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak. Asistenta jmenuje a odvolává vedoucí Kanceláře na základě návrhu ochránce.				
				349/1999	§ 27 odst. 1	Na ochránce se vztahuje zákoník práce, pokud tento zákon nestanoví jinak.				
				257/2000	§ 6 odst. 1	(1) Úkoly Probační a mediační služby plní v rámci jejich středisek v pracovním poměru zaměstnanci státu ve funkcích úředníků nebo asistentů Probační a mediační služby. Pracovní poměr úředníků a asistentů Probační a mediační služby se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak.				
Článek 5 odst. 2	Členské státy zajistí, aby dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést.			262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.			PT	
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 198 odst. 1	Společná ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené (1) Mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 198 odst. 2	(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006	§ 198 odst. 3	(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 198 odst. 4	(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku				
				361/2003	§ 81 odst. 1	Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2	(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				361/2003	§ 84 odst. 1	(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou mohou čerpat příslušnice a příslušník současně.				
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákově se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹² .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 3	důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 155/2000 281/2023	§ 41 odst. 6	(3) Nadřízený může vojákovi na jeho žádost udělit z rodinných nebo jiných závažných důvodů dovolenou bez nároku na peněžní náležitosti nejdéle na dobu 12 měsíců. Zvláštnosti průběhu služby vojáků				
				221/1999 ve znění 155/2000 281/2023	§ 41 odst. 7	(6) Nárok vojákyně na mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a na přestávky ke kojení se řídí zvláštním právním předpisem ¹³⁾ obdobně jako u žen v pracovním poměru. (7) Odstavce 2, 3 a 6 se vztahují také na vojáky, kteří pobírají peněžitou pomoc, 4) a osamělé vojáky, kteří trvale pečují o dítě.				
				234/2014 ve znění 358/2022	§ 121 odst. 1	Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená a přestávky ke kojení (1) Mateřská dovolená státní zaměstnankyně, otcovská dovolená státního zaměstnance a rodičovská dovolená státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance se řídí § 195 až 198 zákoníku práce.				
				6/2002	§ 84 odst. 4	(4) Nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak, použijí se na pracovní vztah soudce přiměřeně ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů.				
				312/2002	§ 1 odst. 2	(2) Na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak.				
				349/1999 ve znění 314/2008	§ 25 odst. 4	Pracovní poměr asistenta vzniká jmenováním a řídí se zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak. Asistenta jmenuje a odvolává vedoucí Kanceláře na základě návrhu ochránce.				
				349/1999	§ 27 odst. 1	Na ochránce se vztahuje zákoník práce, pokud tento zákon nestanoví jinak.				
				257/2000	§ 6 odst. 1	(1) Úkoly Probační a mediační služby plní v rámci jejich středisek v pracovním poměru zaměstnanci státu ve funkcích úředníků nebo asistentů Probační a mediační služby. Pracovní poměr úředníků a asistentů Probační a mediační služby se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak.				
Článek 5 odst. 3	Členské státy stanoví přiměřenou lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům pracovníci, když vykonávají právo na rodičovskou dovolenou. Členské státy přitom zohlední potřeby zaměstnavatelů i pracovníků. Členské státy zajistí, aby pracovníkova žádost o rodičovskou dovolenou uváděla zamýšlený začátek a konec doby dovolené.			221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU					Implementační předpisy ČR					
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. (2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně. (1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů. (2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost. (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. (2) Příslušnice nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne přede dnem očekávaného porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. (2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2					
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 206 odst. 1					
				262/2006	§ 206 odst. 2					
				361/2003	§ 81 odst. 1					
				361/2003	§ 81 odst. 2					
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1					
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2					
Článek 5 odst. 4	Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	Rady 1999/70/ES (14) u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.									
Článek 5 odst. 5	Členské státy mohou stanovit okolnosti, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavatelé umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. Takový odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 5 odst. 6	Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci měli právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Členské státy mohou stanovit způsoby jejich uplatňování. Zaměstnavatel tyto žádosti zváží a odpoví na ně s přihlédnutím ke svým potřebám i k potřebám pracovníka. Případně zamítnutí takové žádosti zaměstnavatel písemně odůvodní v přiměřené lhůtě po podání žádosti.			262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.			PT	
			262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.					
			221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti					
			221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(1) Vojákově se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹²⁾ . (2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.					
			361/2003	§ 52 odst. 1	Základní doba služby v týdnu (1) Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.					
			361/2003	§ 56 odst. 1	Pružná doba služby (1) Služební funkcionář může při rovnoměrně rozvržené době služby rozhodnout o uplatňování pružné doby služby, jestliže tomu nebrání důležitý zájem služby.					

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 81 odst. 1	Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2	(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
Článek 5 odst. 7	Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby při posuzování žádostí o rodičovskou dovolenou čerpanou na plný úvazek nabídli zaměstnavatelé před případným odkladem podle odstavce 5 pružné způsoby čerpání rodičovské dovolené podle odstavce 6.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá. Odklad podle odstavce 5 není možný.</i>			NT	
Článek 5 odst. 8	Členské státy posoudí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a podrobná pravidla pro uplatňování rodičovské dovolené potřebám osvojitelů, rodičů se zdravotním postižením a rodičů s dětmi se zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním.			262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.			PT	
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 196 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.				
				262/2006	§ 197 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68).				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 197 odst. 3	(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 122/2012 358/2022	§ 38 odst. 1	2, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. Rodičovská dovolená, otcovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti (1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská nebo otcovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem ¹²⁾ .				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 1	Rodičovská dovolená (1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 82 odst. 2	(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.				
				361/2003	§ 83 odst. 1	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte (1) Nárok na mateřskou dovolenou má příslušnice a nárok na rodičovskou dovolenou má příslušnice nebo příslušník, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. ³⁹⁾				
				361/2003	§ 83 odst. 2	(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se příslušnici poskytne ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů; jestliže příslušnice převzala 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, poskytne se jí				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 169/2005	§ 83 odst. 3	mateřská dovolená po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 8 měsíců. (3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 příslušnici a příslušníkovi náleží ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; příslušnici, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, náleží rodičovská dovolená až po skončení mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.				
Článek 6 odst. 1	Pečovatelská dovolená Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Členské státy mohou určit dodatečné podrobnosti, pokud jde o rozsah a podmínky pečovatelské dovolené, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Využití tohoto práva může být podmíněno náležitým odůvodněním, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.			262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸⁾ , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹⁾ , po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.			PT	
				262/2006 ve znění 285/2020	§ 191a	Dlouhodobé ošetřovné Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.				
				187/2006 ve znění 330/2021	§ 39 odst. 1	Ošetřovné (1) Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu a) ošetřování 1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo 2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo b) péče o dítě mladší 10 let, protože				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 148/2017 330/2021	§ 39 odst. 2	1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo 3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. (2) Podmínkou nároku na ošetrovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé88) a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.				
				187/2006 ve znění 305/2008 310/2017	§ 39 odst. 3	(3) Zaměstnanec nemá nárok na ošetrovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek podle zvláštního právního předpisu31); to neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. Zaměstnanec nemá nárok na ošetrovné z důvodu ošetřování osoby uvedené v odstavci 1 písm. a) nebo z důvodu péče o dítě podle odstavce 1 písm. b), jestliže jiný pojištěnec má z důvodu poskytování dlouhodobé péče osobě uvedené v odstavci 1 nárok na výplatu dlouhodobého ošetrovného.				
				187/2006	§ 39 odst. 4	(4) V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetrovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání podle věty první je možné jen jednou; u zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetrovné posuzují ke dni převzetí ošetřování (péče). Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.				
				187/2006 ve znění	§ 39 odst. 5	(5) Nárok na ošetrovné nemají a) příslušníci,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				41/2009 365/2011 470/2011		b) zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, c) domácí zaměstnanci, d) dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, e) odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce, f) pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin, g) zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, h) zahraniční zaměstnanci, i) členové kolektivních orgánů právnické osoby uvedení v § 5 písm. a) bodě 18.				
				187/2006 ve znění 470/2011	§ 39 odst. 6	(6) Nárok na výplatu ošetřovného nemá zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.				
				187/2006	§ 40 odst. 1	(1) Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle a) 9 kalendářních dnů, b) 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.				
				187/2006	§ 40 odst. 2	(2) Podpůrčí doba u ošetřovného počíná od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče. Věta první platí též v případě převzetí ošetřování (péče) jiným oprávněným podle § 39 odst. 4 věty druhé. Vznikla-li potřeba ošetřování (péče) dnem, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná podpůrčí doba následujícím kalendářním dnem.				
				187/2006 ve znění 261/2007 306/2008 375/2011 344/2013	§ 40 odst. 3	(3) Běh podpůrčí doby u ošetřovného se staví po dobu poskytování zdravotních služeb ošetřované osobě u poskytovatele lůžkové péče. Ošetřovné se poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně vyplácí nejdéle do dne, jímž končí doba zaměstnání.				
				187/2006 ve znění 305/2008	§ 40 odst. 4	(4) Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se zaměstnanci vyplácí ošetřovné, dojde ke vzniku potřeby ošetřování jiné fyzické osoby nebo potřeby péče o jinou fyzickou osobu, nevplácí se tomuto zaměstnanci ošetřovné, na něž vznikl nárok z tohoto důvodu, po podpůrčí dobu, po kterou trvá předchozí nárok na výplatu				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 261/2007	§ 40 odst. 5	ošetřovného; podpůrčí doba v případě vzniku potřeby ošetřování (péče) jiné fyzické osoby se však stanoví ode dne, ve kterém tato potřeba nastala. (5) Ošetřovné se nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud potřeba ošetřování (péče) vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno. Ošetřovné se dále nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem a v němž potřeba ošetřování nebo péče trvala.				
				187/2006	§ 40 odst. 6	(6) Ošetřovné se nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou trvala stávka, pokud potřeba ošetřování (péče) vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni, ve kterém se zaměstnanec stal účastníkem stávky.				
				187/2006 ve znění 239/2008 41/2009 303/2013	§ 40 odst. 7	(7) Za osamělého zaměstnance [odstavec 1 písm. b)] se pro účely ošetřovného považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. Za osamělého zaměstnance se považuje i zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo bylo-li zahájeno řízení o prohlášení manželky (manžela) za nezvěstnou anebo za mrtvou, a tento zaměstnanec nežije s družkou (druhem).				
				187/2006 ve znění 310/2017	§ 41a odst. 1	(1) Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou.				
				187/2006 ve znění 310/2017 221/1999	§ 41e odst. 1 § 39 odst. 1	(1) Podpůrčí doba u dlouhodobého ošetřovného začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba péče; podpůrčí doba však trvá nejdéle 90 kalendářních dnů. Služební volno při překážkách ve službě				
				221/1999	§ 39 odst. 2	(1) Nemůže-li voják pro překážky z důvodů obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky konat službu, má nárok na služební volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud úkony v obecném zájmu nebo v důležité osobní záležitosti nelze vyřídit mimo dobu služby. (2) Služební orgán může poskytnout vojákovi pro důležité osobní překážky ve službě další služební volno, popřípadě mu může poskytnout služební volno i z jiných vážných důvodů.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999	§ 39 odst. 3	(3) Služební volno pro překážky ve službě se vojákovi poskytuje ve dnech, které jsou jinak jeho obvyklými dny služby.				
				221/1999	§ 39 odst. 4	(4) Služební volno se poskytuje na žádost vojáka, pokud je důvod služebního volna předem znám. Překážku ve službě a dobu jejího trvání je voják povinen prokázat.				
				221/1999	§ 39 odst. 5	(5) Ministerstvo stanoví vyhláškou, ze kterých konkrétních důvodů a v jakém konkrétním rozsahu se poskytuje služební volno.				
				263/1999 ve znění 259/2023	Příloha 2 bod 4	Okruh důležitých osobních překážek je uveden ve vyhlášce č. 263/1999 Sb. příloha 2 4. Ošetřování člena rodiny a péče o dítě a) při ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, i když nežije s vojákem ve společné domácnosti, nebo b) při péči o dítě mladší 10 let i když nežije s vojákem ve společné domácnosti, z důvodu, že ba) dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídatelné události, nebo bb) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo bc) osoba, která jinak o dítě pečuje, byla přijata do zdravotnického zařízení, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat, nebo c) při ošetřování dítěte, které dosáhlo aspoň 10 let věku, matky, otce, manžela nebo manželky, partnera nebo partnerky v registrovaném partnerství, anebo jiné osoby, která žije s vojákem ve společné domácnosti, jestliže jejich zdravotní stav nezbytně vyžaduje, na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře, ošetřování jinou osobou. Služební volno se poskytne po dobu prvních 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, trvá-li po tuto dobu potřeba ošetřování nebo péče; v témže případě ošetřování nebo péče se služební volno poskytne jen jednou a jen jedné z oprávněných osob. Osamělému vojákovi, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky, se poskytne služební volno po dobu prvních 13 po sobě jdoucích kalendářních dnů, trvá-li po tuto dobu potřeba ošetřování nebo péče o dítě. Za osamělého vojáka se pro účely poskytování služebního volna považuje voják, který je svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo osamělý z jiných vážných důvodů, nežije-li s druhem nebo družkou nebo s partnerem anebo partnerkou v registrovaném partnerství.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 70 odst. 1	<p>Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě</p> <p>(1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.</p> <p>(2) Důležité osobní překážky ve službě jsou:</p> <p>a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení,</p> <p>b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte,</p> <p>c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav,</p> <p>d) nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku,</p> <p>e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy,</p> <p>f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění, jestliže její zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že</p> <p>1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů,</p> <p>2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo</p> <p>3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat;</p> <p>souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno,</p> <p>g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů,</p> <p>h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo</p> <p>i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působení.</p> <p>(1) Služební volno při vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, doprovodu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, doprovodu člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku anebo doprovodu zdravotně postiženého</p>				
				361/2003 ve znění 189/2006 330/2021	§ 70 odst. 2					
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 71 odst. 1					

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 330/2021	§ 71 odst. 2	dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytne v nezbytně nutném rozsahu. (2) Služební volno při ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo při péči o dítě mladší 10 let se poskytne v nezbytně nutném rozsahu, v rámci prvních 9 kalendářních dnů, a jde-li o osamělého příslušníka, v rámci prvních 16 kalendářních dnů, jestliže doba potřeby ošetřování nebo péče trvá.				
				361/2003	§ 76	Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.				
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě.				
Článek 6 odst. 2	Členské státy mohou přiznat pečovatelskou dovolenou na základě referenční doby odlišné od jednoho roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 7	Pracovní volno z důvodu vyšší moci Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Členské státy mohou právo každého pracovníka na pracovní volno z důvodů vyšší moci omezit na určitou dobu za rok nebo na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.			262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸⁾ , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹⁾ , po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.			PT	
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 199 odst. 2	(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 206 odst. 1	Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.				
				262/2006	§ 206 odst. 2	Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.				
				590/2006	§ 1	Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, je uveden v příloze k nařízení vlády č. 590/2006.				
				590/2006	Příloha bod 6	Narození dítěte Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).				
				590/2006	Příloha bod 8	Doprovod a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu 1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu, 2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky. b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce. c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999	§ 39 odst. 1	poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu. Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.				
				221/1999	§ 39 odst. 2	(1) Nemůže-li voják pro překážky z důvodů obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky konat službu, má nárok na služební volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud úkony v obecném zájmu nebo v důležité osobní záležitosti nelze vyřídit mimo dobu služby.				
				221/1999	§ 39 odst. 3	(2) Služební orgán může poskytnout vojákovi pro důležité osobní překážky ve službě další služební volno, popřípadě mu může poskytnout služební volno i z jiných vážných důvodů.				
				221/1999	§ 39 odst. 4	(3) Služební volno pro překážky ve službě se vojákovi poskytuje ve dnech, které jsou jinak jeho obvyklými dny služby.				
				221/1999	§ 39 odst. 5	(4) Služební volno se poskytuje na žádost vojáka, pokud je důvod služebního volna předem znám. Překážku ve službě a dobu jejího trvání je voják povinen prokázat.				
				221/1999	§ 39 odst. 5	(5) Ministerstvo stanoví vyhláškou, ze kterých konkrétních důvodů a v jakém konkrétním rozsahu se poskytuje služební volno.				
				221/1999 ve znění 254/2002 332/2014	§ 71 odst. 5	(5) Za rodinu vojáka se pro účely tohoto zákona považují, žije-li s vojákem ve společné domácnosti jeho manželka (manžel) nebo družka (druh) a nezaopatřené děti, a to vlastní děti, osvojené děti nebo děti svěřené do pěstounské péče nebo výchovy. Pro účely tohoto zákona se za nezaopatřené dítě považuje dítě vymezené zvláštním právním předpisem ^{22a)} K družce (druhoví) se jako k osobě posuzované podle věty první přihlíží, jen žije-li s vojákem v domácnosti nepřetržitě alespoň 3 měsíce a je-li přihlášena (přihlášen) na adrese vojáka k trvalému pobytu ^{22b)}				
				263/1999	§ 2	Důležité osobní překážky ve službě Služební volno pro důležité osobní překážky ve službě se poskytuje vojákovi z povolání (dále jen "voják") z důvodů a v rozsahu uvedeném v příloze č. 2 této vyhlášky.				
				263/1999	Příloha 2 bod 2	2. Narození dítěte manželce nebo družce vojáka Služební volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše 1 den k převozu manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a nejvýše 1 den k převozu zpět ze zdravotnického zařízení.				
				263/1999 ve znění 259/2023	Příloha 2 bod 3	3. Doprovod a) dítěte, matky, otce, manžela nebo manželky, druha nebo družky, partnera nebo partnerky v registrovaném partnerství do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				263/1999	Příloha 2 bod 5	<p>onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Služební volno se poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den při poskytnutí služebního volna podle písmene a) a nejvýše na 6 dnů v kalendářním roce při poskytnutí služebního volna podle písmene b). Služební volno se poskytne jen jednomu z oprávněných, a jen byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo dobu služby.</p> <p>5. Úmrtí a) při úmrtí manžela, druha nebo dítěte se poskytne služební volno na 3 dny, z toho 1 den k účasti na pohřbu těchto osob, b) při úmrtí rodiče, sourozence, rodiče nebo sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence se poskytne služební volno na 1 den a další 1 den, jestliže voják obstarává pohřeb těchto osob, c) při úmrtí prarodiče, vnuka nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila s vojákem v době úmrtí ve společné domácnosti, se poskytne služební volno nejvýše na 1 den a další 1 den, jestliže voják obstarává pohřeb těchto osob, d) při úmrtí spoluzaměstnance se poskytne služební volno na nezbytně nutnou dobu k účasti na jeho pohřbu.</p>				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 199 odst. 1	<p>Jiné důležité osobní překážky v práci Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku.</p>				
				234/2014 ve znění 144/2017 281/2023	§ 104 odst. 1	<p>(1) Překážky ve službě na straně státního zaměstnance pro důležité osobní překážky, překážky ve službě na straně státního zaměstnance z důvodu obecného zájmu a společná ustanovení o překážkách ve službě na straně státního zaměstnance se řídí § 191, 191a, 199 odst. 1 a 2, § 200 až 204 a 206 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.</p>				
				234/2014 ve znění 285/2020	§ 104 odst. 2	<p>(2) Státnímu zaměstnanci přísluší za dobu překážky ve službě plat, pokud jde o překážku, která se řídí</p>				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014	§ 104 odst. 3	a) § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a je podle těchto pracovněprávních předpisů placená, b) § 203 odst. 2 a § 203a zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená, nebo c) § 204 zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená. (3) Vláda může nařízením stanovit další překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.				
				234/2014	§ 105 odst. 1	(1) Státnímu zaměstnanci lze na jeho žádost povolit čerpání neplaceného služebního volna. Služební volno povoluje služební orgán.				
				361/2003	§ 70 odst. 1	Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě (1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.				
				361/2003 ve znění 189/2006 330/2021	§ 70 odst. 2	(2) Důležité osobní překážky ve službě jsou: a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, d) nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku, e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění, jestliže její zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že 1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo 3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat; souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno, g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 71 odst. 1	h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působení. (1) Služební volno při vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, doprovodu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, doprovodu člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku anebo doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytne v nezbytně nutném rozsahu.				
				361/2003 ve znění 330/2021	§ 71 odst. 2	(2) Služební volno při ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo při péči o dítě mladší 10 let se poskytne v nezbytně nutném rozsahu, v rámci prvních 9 kalendářních dnů, a jde-li o osamělého příslušníka, v rámci prvních 16 kalendářních dnů, jestliže doba potřeby ošetřování nebo péče trvá.				
				361/2003	§ 76	Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.				
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě.				
Článek 8 odst. 1	Odměna nebo příspěvek V souladu s vnitrostátním stavem, například vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi a s přihlédnutím k pravomocím přeneseným na sociální partnery členské státy zajistí, aby pracovníci, kteří vykonají své právo na dovolenou podle čl. 4 odst. 1 nebo čl. 5 odst. 2, obdrželi odměnu nebo příspěvek v souladu s odstavci 2 a 3 tohoto článku.			187/2006 ve znění 148/2017	§ 38c	Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.			PT	
				117/1995 ve znění 366/2011 200/2017 363/2019	§ 30 odst. 1	Podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výše (1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 300 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 8 odst. 2	Pokud jde o otcovskou dovolenou uvedenou v čl. 4 odst. 1, musí tato odměna nebo příspěvek zajistit příjem alespoň rovnocenný tomu, který by měl dotyčný pracovník v případě přerušení pracovní činnosti z důvodů spojených s jeho zdravotním stavem, až do výše případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy. Členské státy mohou právo na odměnu nebo příspěvek podmínit odpracovanou dobou ne delší než šest měsíců bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte.			187/2006 ve znění 148/2017	§ 38c	více dětí narozených současně (dále jen „vícerčata“), má tento rodič nárok na 1,5násobek částky 300 000 Kč. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.			PT	
Článek 8 odst. 3	Pokud jde o rodičovskou dovolenou uvedenou v čl. 5 odst. 2, určí tuto odměnu nebo příspěvek členský stát nebo sociální partneři a stanoví ji takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.			117/1995 ve znění 366/2011 200/2017 363/2019	§ 30 odst. 1	Podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výše (1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 300 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či více dětí narozených současně (dále jen „vícerčata“), má tento rodič nárok na 1,5násobek částky 300 000 Kč.			PT	
				117/1995 ve znění 200/2017 363/2019 203/2022	§ 30 odst. 3	(3) Rodič volí výši rodičovského příspěvku do částky a) nepřevyšující 13 000 Kč měsíčně, b) převyšující 13 000 Kč měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně; při stanovení výše rodičovského příspěvku se vychází z toho denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší, nebo c) 1,5násobku částek uvedených v písmenu a) nebo b) v případě péče o vícerčata, nejvýše však do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.				
				117/1995 ve znění 366/2011 200/2017	§ 30 odst. 5	Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby. Volbu výše				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 470/2011	§ 32 odst. 1	<p>rodičovského příspěvku nelze provést zpětně. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje.</p> <p>(1) Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má</p> <p>a) pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,</p> <p>b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38),</p> <p>c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,</p> <p>d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou [§ 57 odst. 1 písm. e)] nebo pro které bylo vystaveno potvrzení podle § 67 písm. d), a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství [§ 36 odst. 1 písm. c)],</p> <p>e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.</p>				
				187/2006	§ 33	<p>Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství činí</p> <p>a) 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila,</p> <p>b) 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí,</p> <p>c) 22 týdnů u pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e),</p> <p>d) 31 týdnů u pojištěnce, který z důvodu uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e) pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.</p> <p>Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.</p>				
Článek 9 odst. 1	Pružné uspořádání práce Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za			262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno.			262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 3	c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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)} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit. (3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 24 odst. 3	(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka nařídít výkon služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom stanoví místo výkonu služby, způsob komunikace, rozvržení doby výkonu služby a dobu, po kterou bude vykonávána služba z jiného místa. Voják může podat žádost o výkon služby z jiného místa až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 332/2014	§ 25 odst. 2	(2) Nadřízený může stanovit vojákově kratší týdenní dobu služby nebo dobu služby jinak vhodně upravit, požádá-li o to voják ze zdravotních nebo jiných závažných důvodů a nebrání-li tomu důležitý zájem služby. Vojákově s kratší týdenní dobou služby přísluší měsíční služební plat odpovídající této kratší týdenní době služby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 3	(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby. Voják může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyňe pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyňe může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyňi písemně odůvodnit.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 5	(5) Pokud o to vojákyně požádá nebo se od posledního stanovení výkonu služby z jiného místa výkonu služby, kratší týdenní doby služby nebo pružného rozvržení doby služby podstatně změnily okolnosti, stanoví služební orgán vojákyni místo výkonu služby, dobu služby nebo rozvržení doby služby stejně jako před jejich stanovením podle odstavce 4.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				234/2014	§ 100 odst. 1	(1) Pružné rozvržení služební doby může povolit služební orgán.				
				234/2014	§ 100 odst. 2	(2) Bylo-li pružné rozvržení služební doby povoleno, řídí se § 85, 97 a 98 zákoníku práce.				
				234/2014	§ 116 odst. 1	(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 2	(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 1	(1) Služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, než je pracoviště státního zaměstnance. V dohodě o výkonu služby z jiného místa se sjednají podmínky výkonu služby.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU						Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023		
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014 ve znění 281/2023 234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2 § 165 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly. (2) Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolena kratší služební doba, anebo změní rozsah povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže a) pominuly důvody vydání rozhodnutí, b) se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.				
				361/2003	§ 52 odst. 1	Základní doba služby v týdnu (1) Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.				
				361/2003	§ 56 odst. 1	Pružná doba služby (1) Služební funkcionář může při rovnoměrně rozvržené době služby rozhodnout o uplatňování pružné doby služby, jestliže tomu nebrání důležitý zájem služby.				
				361/2003	§ 56 odst. 2	(2) Při uplatňování pružné doby služby si příslušník volí začátek, popřípadě i konec směny v jednotlivých dnech podle zásad stanovených služebním funkcionářem (dále jen "volitelná doba služby"). Mezi dvě části volitelné doby služby je vložena doba, v níž je příslušník povinen být na služebně (dále jen "pevná doba služby").				
				361/2003	§ 56 odst. 3	(3) Začátek a konec pevné doby služby stanoví služební funkcionář tak, aby při základní době služby v týdnu v rozsahu 37,5 hodiny činila pevná doba služby v jednotlivých dnech nejméně 5 hodin. Volitelnou dobu služby rozvrhne služební funkcionář na začátek a konec směny tak, aby volitelná doba služby na začátku směny činila nejméně hodinu.				
				361/2003	§ 57	Pružná doba služby může být uplatněna jako a) pružný den služby, při němž si příslušník volí začátek směny a je povinen v příslušný den vykonat celou směnu připadající na tento den, b) pružný týden služby, při němž si příslušník volí začátek a konec směny a je povinen v příslušném týdnu vykonat službu připadající na celou dobu služby v týdnu, nebo				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 1	c) čtyřtýdenní pružná doba služby, při níž si příslušník volí začátek a konec směn a je povinen v období kalendářního měsíce vykonat službu připadající na celou dobu služby v kalendářním měsíci. (1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby mimo služebnu (dále jen „výkon služby z jiného místa“). Žádost o výkon služby z jiného místa musí obsahovat návrh jiného místa výkonu služby, které je pro výkon služby způsobilé. (2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 2	(2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 5	(5) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu ⁹⁶⁾ 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), rozhodnout o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby anebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 6	(6) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu ⁹⁶⁾ 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), rozhodnout o výkonu služby z jiného místa.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 7	(7) Služební funkcionář rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6 zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
Článek 9 odst. 2	Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání práce podle odstavce 1 během přiměřené doby zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka. Jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.			262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 3	c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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)} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit. (3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 24 odst. 3	(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka nařídít výkon služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom stanoví místo výkonu služby, způsob komunikace, rozvržení doby výkonu služby a dobu, po kterou bude vykonávána služba z jiného místa. Voják může podat žádost o výkon služby z jiného místa až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 332/2014	§ 25 odst. 2	(2) Nadřízený může stanovit vojákově kratší týdenní dobu služby nebo dobu služby jinak vhodně upravit, požádá-li o to voják ze zdravotních nebo jiných závažných důvodů a nebrání-li tomu důležitý zájem služby. Vojákově s kratší týdenní dobou služby přísluší měsíční služební plat odpovídající této kratší týdenní době služby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 3	(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby. Voják může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 4	(4) Voják musí být o změně rozvržení základní týdenní doby služby nebo její formy písemně informován nejméně 14 dnů před její účinností, a pokud existují objektivní důvody, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit předání informace vojákově.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyňi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 5	(5) Pokud o to vojákyne požádá nebo se od posledního stanovení výkonu služby z jiného místa výkonu služby, kratší týdenní doby služby nebo pružného rozvržení doby služby podstatně změnila okolnosti, stanoví služební orgán vojákyňi místo výkonu služby, dobu služby nebo rozvržení doby služby stejně jako před jejich stanovením podle odstavce 4.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 2	(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 1	(1) Služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, než je pracoviště státního zaměstnance. V dohodě o výkonu služby z jiného místa se sjednají podmínky výkonu služby.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 165 odst. 2	(2) Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 52 odst. 1	povolena kratší služební doba, anebo změni rozsah povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže a) pominuly důvody vydání rozhodnutí, b) se podstatně změnilly okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.				
				361/2003	§ 56 odst. 1	Základní doba služby v týdnu (1) Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.				
				361/2003	§ 56 odst. 2	Pružná doba služby (1) Služební funkcionář může při rovnoměrně rozvržené době služby rozhodnout o uplatňování pružné doby služby, jestliže tomu nebrání důležitý zájem služby. (2) Při uplatňování pružné doby služby si příslušník volí začátek, popřípadě i konec směny v jednotlivých dnech podle zásad stanovených služebním funkcionářem (dále jen "volitelná doba služby"). Mezi dvě části volitelné doby služby je vložena doba, v níž je příslušník povinen být na služebně (dále jen "pevná doba služby"). (3) Začátek a konec pevné doby služby stanoví služební funkcionář tak, aby při základní době služby v týdnu v rozsahu 37,5 hodiny činila pevná doba služby v jednotlivých dnech nejméně 5 hodin. Volitelnou dobu služby rozvrhne služební funkcionář na začátek a konec směny tak, aby volitelná doba služby na začátku směny činila nejméně hodinu.				
				361/2003	§ 56 odst. 3	Pružná doba služby může být uplatněna jako a) pružný den služby, při němž si příslušník volí začátek směny a je povinen v příslušný den vykonat celou směnu připadající na tento den, b) pružný týden služby, při němž si příslušník volí začátek a konec směny a je povinen v příslušném týdnu vykonat službu připadající na celou dobu služby v týdnu, nebo c) čtyřtýdenní pružná doba služby, při níž si příslušník volí začátek a konec směny a je povinen v období kalendářního měsíce vykonat službu připadající na celou dobu služby v kalendářním měsíci.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 1	(1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby mimo služebnu (dále jen „výkon služby z jiného místa“). Žádost o výkon služby z jiného místa musí obsahovat návrh jiného místa výkonu služby, které je pro výkon služby způsobilé.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 2	(2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 5	(5) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu ⁹⁶⁾ 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), rozhodnout o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby anebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 6	(6) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu ⁹⁶⁾ 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), rozhodnout o výkonu služby z jiného místa.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 7	(7) Služební funkcionář rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6 zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
Článek 9 odst. 3	Je-li trvání pružného uspořádání práce podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Pracovník má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpoví na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.			221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 3	(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby. Voják může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby.			PT	
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 26 odst. 4	(4) Voják musí být o změně rozvržení základní týdenní doby služby nebo její formy písemně informován nejméně 14 dnů před její účinností, a pokud existují objektivní důvody, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit předání informace vojákově.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyňi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 5	(5) Pokud o to vojákyne požádá nebo se od posledního stanovení výkonu služby z jiného místa výkonu služby, kratší týdenní doby služby nebo pružného rozvržení doby služby podstatně změnilo okolnosti, stanoví služební orgán vojákyňi místo výkonu služby, dobu služby nebo rozvržení doby služby stejně jako před jejich stanovením podle odstavce 4.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 165 odst. 2	(2) Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolena kratší služební doba, anebo změni rozsah povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže a) pominuly důvody vydání rozhodnutí, b) se podstatně změnilo okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.				
				262/2006	§ 38 odst. 1 písm. a)	(1) Od vzniku pracovního poměru je a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 3	(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 317 odst. 2	(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 76a odst. 2	patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.				
				361/2003 ve znění 281/2023	§ 85 odst. 7	(2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení. (7) Služební funkcionář rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6 zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.				
Článek 9 odst. 4	Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání práce podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 10 odst. 1	Zaměstnanecká práva Práva pracovníka, která již nabyl nebo která nabývá ke dni začátku dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, zůstávají zachována až do skončení této dovolené nebo pracovního volna. Po skončení dovolené nebo pracovního volna jsou tato práva vykonatelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.			262/2006 ve znění 303/2013	§ 1a odst. 1 písm. c)	(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména c) spravedlivé odměňování zaměstnance,			PT	
				262/2006 ve znění 303/2013	§ 1a odst. 1 písm. e)	(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.				
				262/2006 ve znění 205/2015	§ 1a odst. 2	(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006	§ 16 odst. 1	(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.				
				262/2006 ve znění 365/2011 47/2016 310/2017 330/2021 358/2022	§ 47	Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.				
				262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹), po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.				
				221/1999	§ 10 odst. 1	(1) Voják, který nemůže vykonávat službu ve svém služebním zařazení nebo nemůže být služebně zařazen, se určí do dispozice.				
				221/1999	§ 10 odst. 2 písm. d)	(2) Do dispozice se určí voják na dobu d) mateřské dovolené obdobně jako u žen v pracovním poměru,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 155/2000	§ 10 odst. 2 písm. e)	(2) Do dispozice se určí voják na dobu e) rodičovské dovolené,				
				221/1999 ve znění 332/2014	§ 10 odst. 6	(6) Voják, který byl určen do dispozice na dobu delší než 6 měsíců z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. e) až i), je po ukončení dispozice služebně zařazen podle § 6; v ostatních případech se vrací voják zpět do svého původního služebního zařazení.				
				234/2014	§ 98	Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 33	Záloha neplacená Do zálohy neplacené se zařadí příslušnice nebo příslušník, jimž je a) udělena rodičovská dovolená, anebo b) uděleno služební volno bez poskytnutí služebního příjmu na dobu delší než 1 měsíc.				
				361/2003	§ 34 odst. 1	Ustanovení na služební místo po vynětí ze zálohy (1) Příslušník musí být po vynětí ze zálohy činný, pro studující, zvláštní nebo neplacený, do níž byl zařazen podle § 33 písm. a), ustanoven na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, na něž byl ustanoven před zařazením do této zálohy.				
				361/2003	§ 70 odst. 1	Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě (1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.				
				361/2003 ve znění 189/2006 330/2021	§ 70 odst. 2	(2) Důležité osobní překážky ve službě jsou: a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, d) nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku, e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění, jestliže její zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 71 odst. 1	1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo 3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat; souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno, g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů, h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působení. (1) Služební volno při vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, doprovodu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, doprovodu člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku anebo doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytne v nezbytně nutném rozsahu.				
				361/2003 ve znění 330/2021	§ 71 odst. 2	(2) Služební volno při ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo při péči o dítě mladší 10 let se poskytne v nezbytně nutném rozsahu, v rámci prvních 9 kalendářních dnů, a jde-li o osamělého příslušníka, v rámci prvních 16 kalendářních dnů, jestliže doba potřeby ošetřování nebo péče trvá.				
				361/2003	§ 76	Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.				
				361/2003	§ 77 odst. 7	(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.				
				361/2003	§ 77 odst. 8	(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017 361/2003	§ 78 odst. 2 § 81 odst. 1	odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7. (2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetrovného omluvenou překážkou ve službě. Neschopností ke službě se pro účely tohoto zákona rozumí dočasná pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního právního předpisu ³⁷⁾ . Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
Článek 10 odst. 2	Členské státy zajistí, aby po skončení dovolené podle článků 4, 5 a 6 měli pracovníci právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerпали.			262/2006 ve znění 365/2011 47/2016 310/2017 330/2021 358/2022	§ 47	Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. (1) Voják, který nemůže vykonávat službu ve svém služebním zařazení nebo nemůže být služebně zařazen, se určí do dispozice. (2) Do dispozice se určí voják na dobu d) mateřské dovolené obdobně jako u žen v pracovním poměru, e) rodičovské dovolené, (6) Voják, který byl určen do dispozice na dobu delší než 6 měsíců z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. e) až i), je po ukončení dispozice služebně zařazen podle § 6; v ostatních případech se vrací voják zpět do svého původního služebního zařazení.			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014	§ 98	Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 33	Záloha neplacená Do zálohy neplacené se zařadí příslušnice nebo příslušník, jimž je a) udělena rodičovská dovolená, anebo b) uděleno služební volno bez poskytnutí služebního příjmu na dobu delší než 1 měsíc.				
				361/2003	§ 34 odst. 1	Ustanovení na služební místo po vynětí ze zálohy (1) Příslušník musí být po vynětí ze zálohy činný, pro studující, zvláštní nebo neplacené, do níž byl zařazen podle § 33 písm. a), ustanoven na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, na něž byl ustanoven před zařazením do této zálohy.				
				361/2003	§ 70 odst. 1	Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě (1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu.				
				361/2003 ve znění 189/2006 330/2021	§ 70 odst. 2	(2) Důležité osobní překážky ve službě jsou: a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, d) nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku, e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění, jestliže její zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že 1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo 3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat; souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 71 odst. 1	g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů, h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působiště. (1) Služební volno při vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, doprovodu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, doprovodu člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku anebo doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytne v nezbytně nutném rozsahu.				
				361/2003 ve znění 330/2021	§ 71 odst. 2	(2) Služební volno při ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo při péči o dítě mladší 10 let se poskytne v nezbytně nutném rozsahu, v rámci prvních 9 kalendářních dnů, a jde-li o osamělého příslušníka, v rámci prvních 16 kalendářních dnů, jestliže doba potřeby ošetřování nebo péče trvá.				
				361/2003	§ 76	Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.				
				361/2003	§ 77 odst. 7	(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.				
				361/2003	§ 77 odst. 8	(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžíté hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.				
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě. Neschopností ke službě se pro účely tohoto zákona rozumí dočasná pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního právního předpisu ³⁷⁾ .				
				361/2003	§ 81 odst. 1	Mateřská dovolená				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 10 odst. 3	Členské státy vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu pro dobu dovolené podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovního volna podle článku 7, a to i pokud jde o nároky na sociální zabezpečení, včetně příspěvků na důchodové zabezpečení, a současně zajistí, aby byl pracovněprávní vztah během uvedené doby zachován.			262/2006 ve znění 365/2011 47/2016 310/2017 330/2021 358/2022	§ 47	(1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				262/2006 ve znění 585/2006 261/2007 365/2011 375/2011 330/2021 358/2022	§ 191	Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. Důležité osobní překážky Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸⁾ , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹⁾ , po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.			PT	
				221/1999	§ 10 odst. 1	(1) Voják, který nemůže vykonávat službu ve svém služebním zařazení nebo nemůže být služebně zařazen, se určí do dispozice.				
				221/1999	§ 10 odst. 2 písm. d)	(2) Do dispozice se určí voják na dobu d) mateřské dovolené obdobně jako u žen v pracovním poměru,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 155/2000	§ 10 odst. 2 písm. e)	(2) Do dispozice se určí voják na dobu e) rodičovské dovolené,				
				221/1999 ve znění 332/2014	§ 10 odst. 6	(6) Voják, který byl určen do dispozice na dobu delší než 6 měsíců z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. e) až i), je po ukončení dispozice služebně zařazen podle § 6; v ostatních případech se vrací voják zpět do svého původního služebního zařazení.				
				234/2014 ve znění 144/2017	§ 70 odst. 1	(1) Státní zaměstnanec se po odpadnutí důvodu změny služebního poměru podle § 47, 48, 63, 64, 67a nebo 69 zařadí k výkonu služby na jeho původní služební místo; obdobně to platí po skončení zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby z důvodu výkonu vojenského cvičení nebo mimořádné služby nebo výkonu funkce poslance, senátora, poslance Evropského parlamentu, člena vlády, náměstka člena vlády nebo uvolněného člena zastupitelstva.				
				234/2014 ve znění 35/2019	§ 70 odst. 3	(3) Nelze-li postupovat podle odstavce 1 v důsledku zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace nebo proto, že uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec uvedený v odstavci 1 zařazen nebo jmenován na služební místo, anebo odpadne-li jiný důvod změny služebního poměru, pro který státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu, zařadí se k výkonu služby na volné služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě však lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem.				
				234/2014 ve znění 144/2017 281/2023	§ 104 odst. 1	(1) Překážky ve službě na straně státního zaměstnance pro důležité osobní překážky, překážky ve službě na straně státního zaměstnance z důvodu obecného zájmu a společná ustanovení o překážkách ve službě na straně státního zaměstnance se řídí § 191, 199 odst. 1 a 2, § 200 až 204 a 206 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 33	Záloha neplacená Do zálohy neplacené se zařadí příslušnice nebo příslušník, jimž je a) udělena rodičovská dovolená, anebo b) uděleno služební volno bez poskytnutí služebního příjmu na dobu delší než 1 měsíc.				
				361/2003	§ 34 odst. 1	Ustanovení na služební místo po vynětí ze zálohy (1) Příslušník musí být po vynětí ze zálohy činný, pro studující, zvláštní nebo neplacené, do níž byl zařazen podle § 33 písm. a), ustanoven na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, na něž byl ustanoven před zařazením do této zálohy.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 70 odst. 1	Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě (1) Nemůže-li příslušník službu vykonávat z důvodu důležitých osobních překážek ve službě, má nárok na udělení služebního volna s poskytnutím služebního příjmu. (2) Důležité osobní překážky ve službě jsou: a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte, c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav, d) nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku, e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění, jestliže její zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že 1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo 3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat; souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno, g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů, h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působení.				
				361/2003 ve znění 189/2006 330/2021	§ 70 odst. 2					
				361/2003 ve znění 375/2011	§ 71 odst. 1					

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 330/2021	§ 71 odst. 2	dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy se poskytne v nezbytně nutném rozsahu. (2) Služební volno při ošetřování fyzické osoby v případech uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo při péči o dítě mladší 10 let se poskytne v nezbytně nutném rozsahu, v rámci prvních 9 kalendářních dnů, a jde-li o osamělého příslušníka, v rámci prvních 16 kalendářních dnů, jestliže doba potřeby ošetřování nebo péče trvá.				
				361/2003	§ 76	Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.				
				361/2003 ve znění 189/2006 148/2017 310/2017	§ 78 odst. 2	(2) U příslušníka je neschopnost ke službě, nařízení karantény, vyplacení otcovské nebo dlouhodobého ošetřovného omluvenou překážkou ve službě. Neschopností ke službě se pro účely tohoto zákona rozumí dočasná pracovní neschopnost uznaná podle zvláštního právního předpisu ³⁷⁾ .				
				361/2003	§ 81 odst. 1	Mateřská dovolená (1) Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.				
				155/1995 ve znění 189/2006 250/2014 47/2016	§ 5 odst. 1 písm. b)	(1) Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastni b) příslušníci Policie České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Celní správy České republiky a Hasičského záchranného sboru České republiky ⁵⁾ , vojáci z povolání ^{5a)} , vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby ^{4b)} a státní zaměstnanci podle zákona o státní službě ^{5b)} ,				
				155/1995 ve znění 424/2003 189/2006 305/2008 470/2011 344/2013	§ 8 odst. 1	(1) Osoby uvedené v § 5 odst. 1 písm. a) až d) a f) až t) a v § 5 odst. 4 jsou účastny pojištění podle tohoto zákona, pokud jsou účastny nemocenského pojištění podle zvláštního právního předpisu ^{5e)} .				
				187/2006	§ 5 písm. a) bod 1	Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastni: a) zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí 1. zaměstnanci v pracovním poměru,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				187/2006 ve znění 341/2011 47/2016	§ 5 písm. a) bod 2	Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastni: a) zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí 2. příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace ³⁾ , vojáci z povolání ⁴⁾ a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby ⁸⁰⁾ (dále jen "příslušníci"), (1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže a) vykonávají zaměstnání 1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice,				
				187/2006	§ 6 odst. 1 písm. a) bod 1	(1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže a) vykonávají zaměstnání 1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice,				
				187/2006 ve znění 344/2013	§ 6 odst. 1 písm. b)	(1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen "rozhodný příjem").				
Článek 11	Zákaz diskriminace Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly méně příznivé zacházení s pracovníky z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo pracovní volno podle článku 7 nebo je čerpali, či z důvodu, že vykonali práva podle článku 9.			99/1963 ve znění 281/2023	§ 133a odst. 3	(3) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že a) se žalobce zákonným způsobem domáhal 1. práva na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu podle § 37 nebo § 77a zákoníku práce, 2. práva na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 37a nebo § 77b zákoníku práce, 3. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 nebo § 84 zákoníku práce, 4. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 zákoníku práce, b) žalobce zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 zákoníku práce, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal, nebo c) žalobce zaměstnavatele požádal o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat podle § 191 zákoníku práce nebo o takovou fyzickou osobu podle § 191 zákoníku práce pečoval nebo ji			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006	§ 16 odst. 1	ošetřoval, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu. ^{56e)} (1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.				
				262/2006 ve znění 206/2017	§ 16 odst. 2	(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.				
				262/2006 ve znění 362/2007 365/2011 206/2017	§ 16 odst. 3	(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (108).				
				262/2006 ve znění 362/2007 206/2017	§ 16 odst. 4	(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.				
				262/2006 ve znění 281/2023	77 odst. 7 písm. b)	(7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi. (2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241a	Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 276 odst. 9	(9) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.				
				262/2006 ve znění 365/2011 341/2017	§ 346b odst. 4 § 4 odst. 5	(4) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. (5) V plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu a) skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU					Implementační předpisy ČR					
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 1 odst. 1	v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle jiného právního předpisu5), b) osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě podle § 120 odst. 3 zákona o sociálních službách. Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie ¹⁾ a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie ³⁾ a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky, b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, f) sociálního zabezpečení, g) přiznání a poskytování sociálních výhod, h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy, j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.				
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 1 odst. 3	Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků3), na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.				
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 2 odst. 3	Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků3), i z důvodu státní příslušnosti.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009	§ 2 odst. 4	Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.				
				198/2009	§ 3 odst. 1	Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.				
				198/2009	§ 5 odst. 2	Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.				
				198/2009	§ 5 odst. 3	Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.				
				198/2009	§ 10 odst. 1	Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.				
				198/2009	§ 10 odst. 2	Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.				
				221/1999 ve znění 254/2002	§ 2 odst. 3	(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 5	považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný. (5) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.				
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 6	(6) Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyni písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				234/2014	§ 98	Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				361/2003	§ 77 odst. 2	(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 77 odst. 3	nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.				
				361/2003	§ 77 odst. 4	(3) Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.				
				361/2003	§ 77 odst. 5	(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.				
				361/2003	§ 77 odst. 6	(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevídané a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.				
				361/2003	§ 77 odst. 7	(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevídané a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.				
				361/2003	§ 77 odst. 8	(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.				
				361/2003	§ 77 odst. 9	(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.				
				361/2003	§ 77 odst. 9	(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 77 odst. 10	služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje				
Článek 12 odst. 1	Ochrana před propuštěním a důkazní břemeno Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravné kroky k propuštění pracovníků z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9.			99/1963 ve znění 281/2023	§ 133a odst. 3	(3) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že a) se žalobce zákonným způsobem domáhal 1. práva na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu podle § 37 nebo § 77a zákoníku práce, 2. práva na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 37a nebo § 77b zákoníku práce, 3. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 nebo § 84 zákoníku práce, 4. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 zákoníku práce, b) žalobce zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 zákoníku práce, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal, nebo c) žalobce zaměstnavatele požádal o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat podle § 191 zákoníku práce nebo o takovou fyzickou osobu podle § 191 zákoníku práce pečoval nebo ji ošetřoval, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu. ^{56e)}			PT	
				221/1999 ve znění 254/2002 332/2014	§ 20 odst. 1 písm. b)	(1) Rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru nesmí být vydáno b) v době těhotenství vojákyně, do devátého měsíce po porodu, a v době, kdy vojákyně kojí,				
				221/1999 ve znění 332/2014	§ 20 odst. 1 písm. c)	(1) Rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru nesmí být vydáno c) v době, kdy voják čerpá rodičovskou dovolenou,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 254/2002 332/2014 221/1999 ve znění 281/2023	§ 20 odst. 2	(2) Zákaz propuštění se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a), b), c), f) a i) až o).				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyni písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				262/2006 ve znění 365/2011 358/2022	§ 53 odst. 1 písm. d)	Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,				
				262/2006	§ 53 odst. 2	Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.				
				262/2006	§ 54 písm. a)	Zákaz výpovědi v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (podle § 53) se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 54 písm. c)	Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,				
				262/2006 ve znění 365/2011 358/2022	§ 54 písm. d)	Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.				
				262/2006 ve znění 358/2022	§ 55 odst. 2	(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.				
				262/2006 ve znění 281/2023	77 odst. 7 písm. b)	(7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241a	c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit. Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 346b odst. 4	(4) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.				
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 1 odst. 1	Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie ¹) a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie ³) a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky, b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 1 odst. 3	e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, f) sociálního zabezpečení, g) přiznání a poskytování sociálních výhod, h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy, j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků3), na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.				
				198/2009 ve znění 365/2017	§ 2 odst. 3	Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků3), i z důvodu státní příslušnosti.				
				198/2009	§ 2 odst. 4	Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.				
				198/2009	§ 3 odst. 1	Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.				
				198/2009	§ 5 odst. 2	Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.				
				198/2009	§ 5 odst. 3	Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009	§ 10 odst. 1	Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučnění.				
				198/2009	§ 10 odst. 2	Pokud by se nejedilo o postačující nápravu podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.				
				234/2014	§ 72 odst. 1	(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, a) nespĺňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky, c) nespĺňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.				
				234/2014	§ 72 odst. 2	(2) Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle odstavce 1 písm. d) má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržitě době trvání služebního poměru a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu, b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu, c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu, d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.				
				234/2014	§ 72 odst. 3	(3) Není-li odbytné podle odstavce 2 vyplaceno státnímu zaměstnanci v den skončení služebního poměru, vyplátí se v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.				
				234/2014 ve znění 144/2017	§ 72 odst. 4	(4) Služební poměr skončí uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. a) a d), nebo uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. b) a c).				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014 ve znění 35/2019	§ 74 odst. 1	(1) Služební poměr skončí a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku, b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí, c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí, d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku, e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí, f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby, g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.				
				234/2014	§ 74 odst. 2	(2) Služební poměr skončí rovněž dnem vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b).				
				234/2014 ve znění 384/2022	§ 75 odst. 1	(1) Je-li podle pravomocného rozhodnutí skončení služebního poměru nezákonné, služební poměr trvá a státní zaměstnanec se zařadí zpět na jeho původní služební místo. Státní zaměstnanec má nárok na plat za dobu od neplatného skončení služebního poměru do doby zařazení k výkonu služby.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014 ve znění 384/2022	§ 75 odst. 2	(2) Nelze-li státního zaměstnance zařadit zpět na jeho původní služební místo v důsledku zrušení služebního místa nebo proto, že uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec na služební místo zařazen nebo jmenován, anebo jeho původní služební místo není volné, zařadí se k výkonu služby na vhodné volné služební místo ve služebním úřadu, v němž vykonával službu. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014	§ 119	Převedení těhotné státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně, která kojí, nebo státní zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, která vykonává službu, kterou nesmějí tyto zaměstnankyně vykonávat, na jiné služební místo a zařazení této zaměstnankyně z noční služby na denní službu se řídí § 239 zákoníku práce.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 120	Zařazení státní zaměstnankyně pečující o dítě k výkonu služby ve směnách a omezení výkonu služby přesčas státní zaměstnankyně se řídí § 240 odst. 3 a § 241 odst. 1 zákoníku práce; to platí též pro státního zaměstnance pečujícího o dítě.				
				361/2003 ve znění 530/2005 375/2011 303/2013 163/2019	§ 42 odst. 1	<p>Propuštění</p> <p>(1) Příslušník musí být propuštěn, jestliže</p> <p>a) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,</p> <p>b) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,</p> <p>c) bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání²²⁾, bylo pravomocně schváleno narovnání²³⁾ nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání^{23a)} a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,</p> <p>d) porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru,</p>				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003 ve znění 413/2005	§ 42 odst. 2	<p>e) mu byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti, f) porušil omezení stanovená v § 47, g) pozbyl státní občanství České republiky, h) podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, i) mu bylo odňato osvědčení o tělesné zdatnosti nebo o odborné způsobilosti stanovené zvláštním právním předpisem,²⁴⁾ j) podle posudku psychologa bezpečnostního sboru pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby, k) byla jeho svéprávnost omezena, l) uplynula doba uvedená v § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul, nebo m) požádal o propuštění.</p> <p>(2) Příslušník zpravodajské služby musí být též propuštěn, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené.</p>				
				361/2003 ve znění 413/2005	§ 42 odst. 3	<p>(3) Příslušník ve služebním poměru na dobu určitou musí být též propuštěn, jestliže</p> <p>a) služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo, b) mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, nebo c) dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby podle závěru služebního hodnocení</p>				
				361/2003	§ 77 odst. 2	<p>(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu</p>				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 77 odst. 7	diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. (7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.				
				361/2003	§ 77 odst. 8	(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 77 odst. 10	(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje				
Článek 12 odst. 2	Pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článků 4, 5 a 6 nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil. Pracovníkům, kteří požádali o dovolenou podle článků 4, 5 nebo 6 nebo ji čerpali a byli propuštěni, musí zaměstnavatel jejich propuštění písemně odůvodnit.			234/2014	§ 72 odst. 1	(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky, c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. (2) Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle odstavce 1 písm. d) má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržitě době trvání služebního poměru a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu, b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu, c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devitinasobku měsíčního platu,			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014	§ 72 odst. 3	d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.				
				234/2014 ve znění 144/2017	§ 72 odst. 4	(3) Není-li odbytné podle odstavce 2 vyplaceno státnímu zaměstnanci v den skončení služebního poměru, vyplátí se v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.				
				234/2014 ve znění 35/2019	§ 74 odst. 1	(4) Služební poměr skončí uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. a) a d), nebo uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. b) a c).				
						(1) Služební poměr skončí a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku, b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí, c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí, d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku, e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				234/2014 ve znění 384/2022	§ 75 odst. 1	f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby, g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let. (1) Je-li podle pravomocného rozhodnutí skončení služebního poměru nezákonné, služební poměr trvá a státní zaměstnanec se zařadí zpět na jeho původní služební místo. Státní zaměstnanec má nárok na plat za dobu od neplatného skončení služebního poměru do doby zařazení k výkonu služby.				
				234/2014 ve znění 384/2022	§ 75 odst. 2	(2) Nelze-li státního zaměstnance zařadit zpět na jeho původní služební místo v důsledku zrušení služebního místa nebo proto, že uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec na služební místo zařazen nebo jmenován, anebo jeho původní služební místo není volné, zařadí se k výkonu služby na vhodné volné služební místo ve služebním úřadu, v němž vykonával službu. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 116 odst. 3	(3) Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				
				234/2014 ve znění 281/2023	§ 117 odst. 2	(2) Pokud služební orgán dohodu o výkonu služby z jiného místa neuzavře, je povinen o tom písemně uvědomit státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 303/2013	§ 50 odst. 1	(1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.				
				262/2006	§ 50 odst. 2	2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.				
				262/2006 ve znění 365/2011	§ 50 odst. 4	(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.				
				262/2006 ve znění 362/2007 365/2011 375/2011	§ 52	Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 77 odst. 7 písm. b)	g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. (7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241a	Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 254/2002 272/2009 147/2010 332/2014 263/2017	§ 19 odst. 1	<p>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)}, zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.</p> <p>Voják musí být propuštěn ze služebního poměru, pokud</p> <p>a) dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,⁷</p> <p>b) splnil podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu, 7a přičemž dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,⁷</p> <p>c) přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo podle zvláštního právního předpisu⁹ není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení,</p> <p>d) se přestal připravovat k výkonu služby studiem a není pro něho jiné služební zařazení,</p> <p>e) není pro něho v důsledku organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa podle jiného právního předpisu⁵⁶ jiné služební zařazení,</p> <p>f) byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,</p> <p>g) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,</p> <p>h) podle závěrů dvou služebních hodnocení není způsobilý pro další výkon služby,</p> <p>i) se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace,</p> <p>j) vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů,⁹ a je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad,</p> <p>k) podal žádost o propuštění ze služebního poměru,</p>				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 38 odst. 2	l) pominuly důvody přerušení služebního poměru podle § 11 a voják ve služebním poměru nepokračuje podle § 12 odst. 2, m) podporuje, propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob, n) uplynula rozhodná doba ve služebním zařazení, o) podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení, přičemž tuto nezpůsobilost zaviniil svým jednáním. (2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41 odst. 4	(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyne může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyni písemně odůvodnit.				
				221/1999 ve znění 281/2023	§ 41a	Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.				
				500/2004	§ 68 odst. 1	(1) Rozhodnutí obsahuje výrokovou část, odůvodnění a poučení účastníků.				
				500/2004	§ 68 odst. 2	(2) Ve výrokové části se uvede řešení otázky, která je předmětem řízení, právní ustanovení, podle nichž bylo rozhodováno, a označení účastníků podle § 27 odst. 1. Účastníci, kteří jsou fyzickými osobami, se označují údaji umožňujícími jejich identifikaci (§ 18 odst. 2); účastníci, kteří jsou právnickými osobami, se označují názvem a sídlem. Ve výrokové části se uvede lhůta ke splnění ukládané povinnosti, popřípadě též jiné údaje potřebné k jejímu řádnému splnění a výrok o vyloučení odkladného účinku odvolání (§ 85 odst. 2). Výroková část rozhodnutí může obsahovat jeden nebo více výroků; výrok může obsahovat vedlejší ustanovení.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				500/2004 ve znění 183/2017	§ 68 odst. 3	(3) V odůvodnění se uvedou důvody výroku nebo výroků rozhodnutí, podklady pro jeho vydání, úvahy, kterými se správní orgán řídil při jejich hodnocení a při výkladu právních předpisů, a informace o tom, jak se správní orgán vypořádal s návrhy a námitkami účastníků a s jejich vyjádřením k podkladům rozhodnutí. V případě, že podkladem rozhodnutí jsou písemnosti a záznamy, které jsou za podmínek v § 17 odst. 3 uchovávány odděleně mimo spis, v odůvodnění rozhodnutí se na tyto podklady odkáže takovým způsobem, aby nebyl zmařen účel jejich utajení; není-li to možné, uvedou se v odůvodnění rozhodnutí pouze v obecné rovině skutečnosti, které z těchto podkladů vyplývají.				
				361/2003	§ 43 odst. 1	Potvrzení o výkonu služby a služební posudek (1) Příslušník má při skončení služebního poměru nárok na vydání potvrzení o výkonu služby a na základě žádosti též na vydání služebního posudku.				
				361/2003	§ 43 odst. 2 písm. c)	(2) Potvrzení o výkonu služby obsahuje údaje o c) způsobu skončení služebního poměru a v případě propuštění o jeho důvodu,				
				361/2003	§ 170	V řízení ve věcech služebního poměru se rozhoduje o právech nebo povinnostech účastníků.				
				361/2003	§ 181 odst. 1	(1) Rozhodnutím je úkon služebního funkcionáře v určité věci, jímž se zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určeného účastníka nebo jímž se prohlašuje, že tento účastník má určitá práva a povinnosti.				
				361/2003	§ 181 odst. 2	(2) Rozhodnutí musí a) být v souladu s právními předpisy, b) být vydáno příslušným služebním funkcionářem, c) být dostatečně obsahově určité, d) obsahovat předepsané náležitosti a e) mít vždy písemnou formu.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 181 odst. 3	(3) Rozhodnutí obsahuje výrok, odůvodnění a poučení o odvolání (rozkladu). Dále obsahuje jméno, příjmení, datum narození, případně evidenční číslo, služební hodnost a hodnostní označení nebo hodnost účastníka, kterého se týká, datum vydání rozhodnutí, jméno, příjmení, služební hodnost, hodnostní označení nebo hodnost a podpis služebního funkcionáře, který ve věci rozhodoval, a otisk razítka bezpečnostního sboru se státním znakem. Osobní údaje příslušníka zpravodajské služby mohou být uvedeny v rozsahu umožňujícím zakrytí jeho totožnosti.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 181 odst. 5	(5) V odůvodnění služební funkcionář uvede důvody vydání rozhodnutí, z jakých podkladů vycházel při rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při jejich hodnocení a při výkladu právních a služebních předpisů, jakož i způsob, jakým se vypořádal s návrhy a námitkami účastníka a s jeho vyjádřením k podkladům rozhodnutí. Odůvodnění rozhodnutí není třeba, jestliže služební funkcionář vyhoví žádosti účastníka v plném rozsahu.				
Článek 12 odst. 3	Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou stanovenou v článcích 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k propuštění došlo z těchto důvodů, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech.			99/1963 ve znění 281/2023	§ 133a odst. 3	(3) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že a) se žalobce zákonným způsobem domáhal 1. práva na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu podle § 37 nebo § 77a zákoníku práce, 2. práva na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 37a nebo § 77b zákoníku práce, 3. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 nebo § 84 zákoníku práce, 4. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 zákoníku práce, b) žalobce zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 zákoníku práce, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal, nebo c) žalobce zaměstnavatele požádal o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat podle § 191 zákoníku práce nebo o takovou fyzickou osobu podle § 191 zákoníku práce pečoval nebo ji ošetřoval, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu.56e)			PT	
				198/2009	§ 2 odst. 4	Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.				
				262/2006	§ 50 odst. 2	(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.				
				262/2006 ve znění 362/2007 365/2011 375/2011	§ 52	Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU					Implementační předpisy ČR					
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 77 odst. 7	<p>d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,</p> <p>e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,</p> <p>f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,</p> <p>g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.</p> <p>(7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že</p> <p>a) se zákonným způsobem domáhal</p> <p>1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,</p> <p>2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo</p> <p>3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo</p> <p>b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a,</p>				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241 odst. 2	o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi. (2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.				
				262/2006 ve znění 281/2023	§ 241a	Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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} , zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.				
				361/2003	§ 170	V řízení ve věcech služebního poměru se rozhoduje o právech nebo povinnostech účastníků.				
				361/2003	§ 180 odst. 1	(1) Služební funkcionář je povinen zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro jeho rozhodnutí, a za tím účelem si opatřit potřebné podklady pro rozhodnutí.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				361/2003	§ 181 odst. 1	(1) Rozhodnutím je úkon služebního funkcionáře v určité věci, jímž se zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určeného účastníka nebo jímž se prohlašuje, že tento účastník má určitá práva a povinnosti.				
				150/2002	§ 4 odst. 1	(1) Soudy ve správním soudnictví rozhodují o a) žalobách proti rozhodnutím vydaným v oblasti veřejné správy orgánem moci výkonné, orgánem územního samosprávného celku, jakož i fyzickou nebo právnickou osobou nebo jiným orgánem, pokud jim bylo svěřeno rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti veřejné správy, (dále jen "správní orgán"), b) ochraně proti nečinnosti správního orgánu, c) ochraně před nezákonným zásahem správního orgánu, d) kompetenčních žalobách.				
				150/2002	§ 75 odst. 1	Přezkoumání napadeného rozhodnutí (1) Při přezkoumání rozhodnutí vychází soud ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.				
				150/2002	§ 77 odst. 2	(2) V rámci dokazování může soud zopakovat nebo doplnit důkazy provedené správním orgánem, neupraví-li zvláštní zákon rozsah a způsob dokazování jinak. Soud jím provedené důkazy hodnotí jednotlivě i v jejich souhrnu i s důkazy provedenými v řízení před správním orgánem a ve svém rozhodnutí vyjde ze skutkového a právního stavu takto zjištěného.				
Článek 12 odst. 4	Odstavec 3 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro pracovníky příznivější.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 12 odst. 5	Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkového stavu přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.			361/2003	§ 170	V řízení ve věcech služebního poměru se rozhoduje o právech nebo povinnostech účastníků.			PT	
				361/2003	§ 180 odst. 1	(1) Služební funkcionář je povinen zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro jeho rozhodnutí, a za tím účelem si opatřit potřebné podklady pro rozhodnutí.				
				150/2002	§ 4 odst. 1	(1) Soudy ve správním soudnictví rozhodují o a) žalobách proti rozhodnutím vydaným v oblasti veřejné správy orgánem moci výkonné, orgánem územního samosprávného celku, jakož i fyzickou nebo právnickou osobou nebo jiným orgánem, pokud jim bylo svěřeno rozhodování o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti veřejné správy, (dále jen "správní orgán"), b) ochraně proti nečinnosti správního orgánu,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Cellex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				150/2002	§ 75 odst. 1	c) ochraně před nezákonným zásahem správního orgánu, d) kompetenčních žalobách Přezkoumání napadeného rozhodnutí (1) Při přezkoumání rozhodnutí vychází soud ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. (2) V rámci dokazování může soud zopakovat nebo doplnit důkazy provedené správním orgánem, neupraví-li zvláštní zákon rozsah a způsob dokazování jinak. Soud jím provedené důkazy hodnotí jednotlivě i v jejich souhrnu i s důkazy provedenými v řízení před správním orgánem a ve svém rozhodnutí vyjde ze skutkového a právního stavu takto zjištěného.				
				150/2002	§ 77 odst. 2					
Článek 12 odst. 6	Odstavec 3 se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 13	Sankce Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných předpisů týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice, a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění uplatňování těchto sankcí.			251/2005 ve znění 281/2023	§ 18 odst. 1 písm. c)	Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že c) nevyhoví písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)3a), o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody, d) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce, e) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,			PT	
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 18 odst. 1 písm. d)	d) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,				
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 18 odst. 1 písm. e)	e) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,				
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 25a odst. 1	Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku práce na dálku (1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 25a odst. 2	b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 až 3 zákoníku práce, c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce. (2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.				
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 31 odst. 1 písm. c)	Správní delikty právnických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců (1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že c) nevyhoví písemně žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)3a), o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody, d) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,				
				251/2005 ve znění 281/2023	§ 31 odst. 1 písm. d)	e) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,				
				221/1999 ve znění 183/2017	§ 51 odst. 1	Kázeňský přešupek (1) Kázeňským přešupkem se rozumí zaviněné jednání, které je v rozporu s právními předpisy nebo vojenskými řády, předpisy a rozkazy, není-li trestné podle trestního zákona.				
				198/2009	§ 10 odst. 1	Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				198/2009	§ 10 odst. 2	Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.				
				361/2003 ve znění 183/2017	§ 50 odst. 1	Kázeňský přestupek (1) Kázeňským přestupkem je zaviněné jednání, které porušuje služební povinnost, ale nejde o trestný čin nebo o jednání, které má znaky přestupku. Za takové jednání se považuje i dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby uvedené v závěru služebního hodnocení.				
				361/2003	§ 50 odst. 4	(4) Za jednání se považuje i opomenutí konání, k němuž byl příslušník povinen.				
				361/2003	§ 51 odst. 1	Kázeňský trest (1) Příslušníkovi se ukládá kázeňský trest a) písemné napomenutí, b) snížení základního tarifu až o 25 % na dobu nejvýše 3 měsíců, c) odnětí služební medaile, d) odnětí služební hodnosti, e) pokuta, f) propadnutí věci, nebo g) zákaz činnosti.				
				361/2003	§ 77 odst. 9	(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.				
				361/2003	§ 98 odst. 1	(1) Bezpečnostní sbor odpovídá za škodu způsobenou příslušníkovi porušením právní povinnosti při výkonu služby, v přímé souvislosti s ním nebo pro výkon služby.				
				82/1998 ve znění 160/2006	§ 17 odst. 1	(1) Nahradil-li stát škodu, ke které došlo při činnosti státního orgánu nebo poskytl-li ze stejného důvodu zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu, může požadovat regresní úhradu od těch, kteří se podíleli na vydání nezákonného rozhodnutí nebo na nesprávném úředním postupu, pokud byli k vydání rozhodnutí nebo k úřednímu postupu oprávněni.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 14	Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky Členské státy zavedou nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele nebo nepříznivými následky v důsledku stížnosti podané v rámci podniku nebo jakéhokoli soudního řízení zahájeného za účelem vymáhání dodržení požadavků stanovených v této směrnici.			262/2006 ve znění 365/2011	§ 346b odst. 4	(4) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.			PT	
			262/2006	§ 276 odst. 2	Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti zvýhodněni nebo znevýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.					
			262/2006 ve znění 365/2011	§ 276 odst. 9	(9) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.					
			262/2006	§ 16 odst. 1	(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.					
			262/2006 ve znění 206/2017	§ 16 odst. 2	(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.					
			262/2006 ve znění 362/2007 365/2011 206/2017	§ 16 odst. 3	(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (108).					
			262/2006 ve znění 362/2007 206/2017	§ 16 odst. 4	(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž					

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 254/2002	§ 2 odst. 3	účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. (3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.				
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 5	(5) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.				
				221/1999 ve znění 254/2002	§ 2 odst. 3	(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 5	(5) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.				
				221/1999 ve znění 155/2000 254/2002	§ 2 odst. 6	(6) Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.				
				361/2003	§ 77 odst. 2	(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.				
				361/2003	§ 77 odst. 7	(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.				
				361/2003	§ 77 odst. 8	(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.				
				361/2003 ve znění 530/2005	§ 77 odst. 10	(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje				
				361/2003	§ 200 odst. 1	Ochrana odborových funkcionářů a zabezpečení činnosti odborových organizací (1) Příslušník, který byl zvolen do funkce v orgánu odborové organizace, nesmí být pro výkon této funkce propuštěn ze služebního poměru.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[redacted], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 15	Orgány pro rovné zacházení Aniž je dotčena pravomoc inspektorátů práce nebo jiných subjektů při prosazování práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES a pověřené podporou, rozbohem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly příslušné v otázkách souvisejících se zákazem diskriminace, jež spadají do oblasti působnosti této směrnice.			349/1999	§ 1 odst. 1	Veřejný ochránce práv (dále jen "ochránce") působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.			PT	
				349/1999 ve znění 198/2009	§ 1 odst. 5	(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.				
				349/1999 ve znění 198/2009	§ 5 odst. 1 § 21b	(1) Ochránce vykonává svou funkci nezávisle a nestranně. Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, b) provádí výzkum, c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.				
				349/1999	§ 22 odst. 1	(1) Ochránce je oprávněn doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení podává úřadu, jehož působností se týká, a jde-li o nařízení nebo usnesení vlády nebo zákon, vládě.				
				349/1999	§ 23 odst. 1	(1) Ochránce podává každoročně do 31. března Poslanecké sněmovně souhrnnou písemnou zprávu o své činnosti za uplynulý rok; zpráva je sněmovní publikací. Zprávu současně zasílá Senátu, prezidentu republiky, vládě a ministerstvům a jiným správním úřadům s působností pro celé území státu a vhodným způsobem ji zveřejňuje.				
				349/1999 ve znění 427/2010	§ 23 odst. 2	(2) Ochránce soustavně seznamuje veřejnost se svou činností podle tohoto zákona a s poznatky, které z jeho činnosti vyplynuly. Zprávy z návštěv zařízení, zprávy ze sledování vyhoštění včetně obdržených vyjádření a vybrané zprávy o ukončených šetřeních v jednotlivých věcech ochránce vhodným způsobem zveřejňuje; § 20 odst. 2 písm. b) platí obdobně.				

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				349/1999	§ 24 odst. 1	(1) Ochránce Poslanecké sněmovně předkládá a) nejméně jednou za 3 měsíce informaci o své činnosti, b) zprávu o jednotlivých věcech, v nichž nebylo dosaženo dostatečných opatření k nápravě ani postupem podle § 20, c) doporučení podle § 22, pokud jde o právní předpisy.				
				349/1999	§ 24 odst. 3	(3) Ochránce je oprávněn zúčastnit se schůze Poslanecké sněmovny a jejího orgánu, jedná-li se o věcech týkajících se jeho působnosti, i když schůze nebo její část byla prohlášena za neveřejnou. Požádá-li o slovo, bude mu uděleno.				
				198/2009	§ 2 odst. 4	Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identity.				
Článek 16 odst. 1	Úroveň ochrany Členské státy mohou zavést či zachovat ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější než ustanovení této směrnice.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika dané možnosti může využít.</i>			NT	
Článek 16 odst. 2	Provedení této směrnice nesmí být důvodem ke snížení všeobecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice. Zákazem takového snížení úrovně ochrany není dotčeno právo členských států a sociálních partnerů stanovit vzhledem k měnícím se okolnostem jiná legislativní, regulační nebo smluvní uspořádání než ta, která jsou platná ode dne 1. srpna 2019, za předpokladu, že jsou splněny minimální požadavky stanovené v této směrnici.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy</i>			NT	
Článek 17	Šíření informací Členské státy zajistí, aby o vnitrostátních předpisech přijatých k provedení této směrnice i o příslušných již platných předpisech týkajících se předmětu stanoveného v článku 1 byli veškerými vhodnými prostředky na celém území daného státu informováni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně zaměstnavatelů, kteří jsou malými a středními podniky.					<i>Transpoziční předpisy budou vyhlášeny ve Sbírce zákonů.</i>			NT	
Článek 18 odst. 1	Podávání zpráv a přezkum Členské státy sdělí Komisi do 2. srpna 2027 veškeré informace týkající se provádění této směrnice, jež jsou nezbytné pro to, aby Komise mohla vypracovat zprávu. Tyto informace zahrnují dostupné úhrnné údaje o tom, jak muži a ženy využívají různých druhů dovolené a pružného uspořádání práce podle této směrnice, aby bylo umožněno řádné sledování a hodnocení provádění této směrnice, zejména s ohledem na rovnost žen a mužů.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení obecným způsobem upravuje spolupráci mezi členskými státy (Českou republikou) a Evropskou komisí, např. notifikaci transpozičních předpisů Evropské komisi či podávání zpráv a informací.</i>			NT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Císlo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
Článek 18 odst. 2 písm. a)	Komise předloží zprávu uvedenou v odstavci 1 Evropskému parlamentu a Radě. V případě potřeby k ní připojí legislativní návrh. Ke zprávě se rovněž připojí: a) studie o vzájemném působení mezi různými druhy dovolených stanovených v této směrnici, jakož i jinými druhy dovolených z rodinných důvodů, jako je dovolená v případě osvojení, a					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení se netýká členských států Evropské unie, ale upravuje pravomoce / postupy orgánů Evropské unie, zejména Evropské komise.			NT	
Článek 18 odst. 2 písm. b)	b) studie o právech na dovolenou z rodinných důvodů, která jsou přiznávána osobám samostatně výdělečně činným.					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení se netýká členských států Evropské unie, ale upravuje pravomoce / postupy orgánů Evropské unie, zejména Evropské komise.			NT	
Článek 19 odst. 1	Zrušení Směrnice 2010/18/EU se zrušuje s účinkem ode dne 2. srpna 2022. Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou obsaženou v příloze.					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.			NT	
Článek 19 odst. 2	Bez ohledu na zrušení směrnice 2010/18/EU podle odstavce 1 tohoto článku lze jakékoli doby nebo souhrn několika oddělených dob rodičovské dovolené, které pracovník čerpal nebo přenesl podle uvedené směrnice před 2. srpnem 2022, odečíst od nároku dotyčného pracovníka na rodičovskou dovolenou podle článku 5 této směrnice.					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.			NT	
Článek 20 odst. 1	Provedení ve vnitrostátním právu Členské státy do 2. srpna 2022 uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení obecným způsobem upravuje spolupráci mezi členskými státy (Českou republikou) a Evropskou komisí, např. notifikaci transpozičních předpisů Evropské komisi či podávání zpráv a informací.			NT	
Článek 20 odst. 2	Aniž je dotčen odstavec 1 tohoto článku, uvedou členské státy do 2. srpna 2024 v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí pro účely odměny nebo příspěvku odpovídajících posledním dvěma týdnům rodičovské dovolené podle čl. 8 odst. 3. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.					Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení obecným způsobem upravuje spolupráci mezi členskými státy (Českou republikou) a Evropskou komisí, např. notifikaci transpozičních předpisů Evropské komisi či podávání zpráv a informací.			NT	
Článek 20 odst. 3	Předpisy uvedené v odstavcích 1 a 2 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.			262/2006 ve znění 362/2007 185/2011 99/1963	pozn. č. 1 věta 34 pozn. č. 56e věta 1	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.			PT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
				251/2005 ve znění 247/2014 93/2017	pozn. č. 78 věta 2	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.				
Článek 20 odst. 4	Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení obecným způsobem upravuje spolupráci mezi členskými státy (Českou republikou) a Evropskou komisí, např. notifikaci transpozičních předpisů Evropské komisi či podávání zpráv a informací.</i>			NT	
Článek 20 odst. 5	Podrobná pravidla a způsoby uplatňování této směrnice se stanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, jsou-li dodrženy minimální požadavky a cíle této směrnice.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>			NT	
Článek 20 odst. 6	Pro účely dosažení souladu s články 4, 5, 6 a 8 této směrnice a se směrnicí 92/85/EHS mohou členské státy vzít v úvahu jakoukoli dobu pracovního volna z rodinných důvodů a související odměnu nebo příspěvek, zejména mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou, jež je k dispozici podle vnitrostátního práva a jež přesahuje minimální normy stanovené v této směrnici nebo ve směrnici 92/85/EHS, za předpokladu, že všechny minimální požadavky pro tyto dovolené jsou splněny a že není omezena obecná úroveň ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti těchto směrnic.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 20 odst. 7	Pokud členské státy zajišťují pro každého z rodičů po dobu nejméně šesti měsíců rodičovské dovolené odměnu nebo příspěvek alespoň ve výši 65 % čisté mzdy pracovníka, na kterou se může vztahovat strop, mohou rozhodnout, že zachovají tento systém namísto zavedení systému odměn a příspěvků podle čl. 8 odst. 2.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 20 odst. 8	Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění toho, aby mohly kdykoli zaručit výsledky vyžadované touto směrnicí.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení je fakultativní povahy a Česká republika možnosti dané tímto ustanovením nevyužívá.</i>			NT	
Článek 21	Vstup v platnost Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>			NT	
Článek 22	Určení					<i>Nerelevantní z hlediska transpozice.</i>			NT	

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	Tato směrnice je určena členským státům.					<i>Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>				
PŘÍLOHA SROVNÁVACÍ TABULKA	Směrnice Rady 2010/18/EU	Tato směrnice				<i>Nerelevantní z hlediska transpozice. Ustanovení má proklamativní, deklaratorní či jiný obecný soft law charakter a nemá žádné bezprostřední dopady do práv fyzických nebo právnických osob, ani do kompetencí orgánů veřejné moci nebo osob pověřených výkonem veřejné správy.</i>			NT	
	Ustanovení 1 bod 1	Článek 1								
	Ustanovení 1 bod 2	Článek 2								
	Ustanovení 1 bod 3	Článek 2								
	Ustanovení 2 bod 1	Čl. 5 odst. 1								
	Ustanovení 2 bod 2	Čl. 5 odst. 1 a 2								
	Ustanovení 3 bod 1 písm. a)	Čl. 5 odst. 6								
	Ustanovení 3 bod 1 písm. b)	Čl. 5 odst. 4								
	Ustanovení 3 bod 1 písm. c)	Čl. 5 odst. 5								
	Ustanovení 3 bod 1 písm. d)	—								
Ustanovení 3 bod 2	Čl. 5 odst. 3									

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	[REDACTED], 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	Ustanovení 3 bod 3	Čl. 5 odst. 8								
	Ustanovení 4 bod 1	Čl. 5 odst. 8								
	Ustanovení 5 bod 1	Čl. 10 odst. 2								
	Ustanovení 5 bod 2	Čl. 10 odst. 1								
	Ustanovení 5 bod 3	Čl. 10 odst. 3								
	Ustanovení 5 bod 4	Článek 11								
	Ustanovení 5 bod 5 první pododstavec	Čl. 10 odst. 3								
	Ustanovení 5 bod 5 druhý pododstavec	Čl. 8 odst. 3								
	Ustanovení 6 bod 1	Článek 9								
	Ustanovení 6 bod 2	25. bod odůvodnění								
	Ustanovení 7 bod 1	Článek 7								
	Ustanovení 7 bod 2	Článek 7								
	Ustanovení 8 bod 1	Čl. 16 odst. 1								

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Celex:	32019L1158	Lhůta pro implementaci	2. 8. 2022	Úřední věstník	L 188 2019	Gestor	MPS V	Zpracoval (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Název:	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU							Schválil (jméno+datum):	XXXXXXXXXX , 19. 9. 2023	
Právní předpis EU				Implementační předpisy ČR						
Ustanovení (článek, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Číslo Sb. / ID	Ustanovení (§, odst., písm., atd.)	Citace ustanovení			Vyhodnocení *	Poznámka
	Ustanovení 8 bod 2	Čl. 16 odst. 2								
	Ustanovení 8 bod 3	—								
	Ustanovení 8 bod 4	—								
	Ustanovení 8 bod 5	—								
	Ustanovení 8 bod 6	—								
	Ustanovení 8 bod 7	—								

Rekapitulace platných předpisů a legislativních návrhů, jejichž prostřednictvím je implementován předpis ES/EU

1. Seznam platných předpisů ČR (úplné názvy).

Poř. č	Číslo.Sb.	Název předpisu	Účinnost předpisu
1.	99/1963	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.	1. 4. 1964
2.	117/1995	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře	1. 10. 1995
3.	155/1995	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění	1. 1. 1996
4.	82/1998	Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)	15. 5. 1998
5.	221/1999	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	1. 12. 1999
6.	263/1999	Vyhláška MO č. 263/1999 Sb., kterou se stanoví důvody pro poskytování služebního volna vojákům z povolání pro překážky ve službě a rozsah služebního volna	1. 12. 1999
7.	349/1999	Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv	28. 2. 2000
8.	257/2000	Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě)	1. 1. 2001
9.	155/2000	Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2001
10.	6/2002	Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)	1. 4. 2002
11.	150/2002	Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní	1. 1. 2003
12.	254/2002	Zákon č. 254/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů	28. 6. 2002
13.	312/2002	Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů	1. 1. 2003
14.	424/2003	Zákon č. 424/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2004

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

15.	500/2004	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád	1. 1. 2006
16.	169/2005	Zákon č. 169/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů	1. 4. 2005
17.	251/2005	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	1. 7. 2005
18.	413/2005	Zákon č. 413/2005 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti	1. 1. 2006
19.	530/2005	Zákon č. 530/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 362/2003 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů	1. 1. 2006
20.	160/2006	Zákon č. 160/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů	27. 4. 2006
21.	187/2006	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů	1. 1. 2009
22.	189/2006	Zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění	1. 1. 2009
23.	585/2006	Zákon č. 585/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů	31. 12. 2006
24.	262/2006	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	1. 1. 2007
25.	590/2006	Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci	1. 1. 2007
26.	361/2003	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	1. 1. 2007
27.	362/2007	Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2008
28.	261/2007	Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů	1. 1. 2008
29.	239/2008	Zákon č. 239/2008 Sb., kterým se mění některé zákony související s registrovaným partnerstvím	1. 1. 2009
30.	305/2008	Zákon č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2009
31.	306/2008	Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2010
32.	314/2008	Zákon č. 314/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů	1. 9. 2008
33.	41/2009	Zákon č. 41/2009 Sb., o změně některých zákonů v souvislosti s přijetím trestního zákoníku	1. 1. 2010
34.	198/2009	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)	1. 9. 2009
35.	272/2009	Zákon č. 272/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů	1. 10. 2009
36.	147/2010	Zákon č. 147/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů	1. 8. 2010
37.	427/2010	Zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2011
38.	185/2011	Zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	8. 6. 2011
39.	341/2011	Zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů	1. 1. 2012
40.	365/2011	Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2012

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

41.	366/2011	Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2012
42.	470/2011	Zákon č. 470/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2012
43.	375/2011	Zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě	11. 3. 2012
44.	122/2012	Zákon č. 122/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů	1. 5. 2012
45.	303/2013	Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva	1. 1. 2014
46.	250/2014	Zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě	1. 1. 2015
47.	344/2013	Zákon č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů	1. 1. 2014
48.	234/2014	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě	1. 1. 2015
49.	247/2014	Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů	1. 1. 2015
50.	332/2014	Zákon č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 7. 2015
51.	205/2015	Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony	1. 10. 2015
52.	47/2016	Zákon č. 47/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 7. 2016
53.	93/2017	Zákon č. 93/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	1. 4. 2017
54.	144/2017	Zákon č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů	1. 6. 2017
55.	148/2017	Zákon č. 147/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.	1. 12. 2017
56.	183/2017	Zákon č. 183/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích	1. 7. 2017
57.	206/2017	Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 10. 2017
58.	200/2017	Zákon č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2018
59.	263/2017	Zákon č. 263/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů	1. 10. 2017
60.	341/2017	Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě	1. 1. 2018
61.	310/2017	Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 6. 2018
62.	365/2017	Zákon č. 365/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.	1. 1. 2018
63.	35/2019	Zákon č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě)	1. 3. 2019
64.	163/2019	Zákon č. 163/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů	1. 7. 2019
65.	363/2019	Zákon č. 363/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů	1. 1. 2020
66.	285/2020	Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony	30. 7. 2020
67.	330/2021	Zákon č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 1. 2022
68.	203/2022	Zákon č. 203/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů	1. 7. 2022
69.	358/2022	Zákon č. 358/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	1. 12. 2022
70.	384/2022	Zákon č. 384/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony	1. 1. 2023
71.	281/2023	Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony	19. 9. 2023
72.	259/2023	Vyhláška 259/2023 Sb., kterou se mění vyhláška č. 263/1999 Sb., kterou se stanoví důvody pro poskytování služebního volna vojákům z povolání pro překážky ve službě a rozsah služebního volna, ve znění pozdějších předpisů	1. 9. 2023

2. Seznam návrhů předpisů ČR (úplné názvy).

Srovnávací tabulka pro posouzení implementace předpisu Evropské unie

Poř.č.	Číslo ID	Předkladatel	Název návrhu předpisu	Předpokládané datum zahájení přípravy / stav přípravy	Předpokládané datum předložení vládě	Předpokládané datum nabytí účinnosti
--------	----------	--------------	-----------------------	---	--------------------------------------	--------------------------------------

3. Poznámky

Poř.č.	Text poznámky
--------	---------------