

## Předkládací zpráva

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se předkládá v souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2016.

Účelem návrhu zákona je provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“). Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.

Zásadní věcné změny se týkají zejména zakotvení institutu **vrcholových řídicích zaměstnanců** jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu u zaměstnavatele – právnické osoby nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců, přičemž jako kritérium pro zařazení do takové pozice se zavádí i výše sjednané pravidelně měsíčně poskytované mzdy.

Současná právní úprava v ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví **převedení zaměstnance** na jinou práci jako jednostranné opatření zaměstnavatele, které lze provést i bez souhlasu převáděného zaměstnance. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Přidělení jiné práce bez souhlasu zaměstnance by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.

V úpravě **hromadného propouštění** se nově zavádí povinnost zaměstnavatele za určitých podmínek zpracovat sociální plán.

Úprava práv a povinností v **kontu pracovní doby** bude nově spolu s úpravou pružného rozvržení pracovní doby obsažena v hlavě III části čtvrté pod společným názvem „Zvláštní pracovní režimy“. Ke změnám dochází např. u způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vzniku překážek v práci nebo v ochraně mzdových práv.

Úprava **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se týká především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby a ochrany odměny z dohody.

Zásadní změna se navrhuje v úpravě **dovolené**, a to v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání; v zásadě dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na odpracované týdenní pracovní době zaměstnance, od níž se též odvozuje i délka dovolené.

K posílení flexibility pracovního poměru se navrhuje změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (**home working**). Zpřesňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, umožňuje se dohoda o rozvržení pracovní doby samotným

zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky spočívající v neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (**teleworking**).

V oblasti **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** se reaguje na judikaturu SD EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále se zpřesňují podmínky pro dání výpovědi zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Další změny se dotýkají zejména přeložení, prevence před stresem a obtěžováním, doručování a průměrného výdělku.

Návrh zákona obsahuje i úpravu jiných právních předpisů navazujících na změny prováděné v zákoníku práce. Jde především o zákon o vojácích z povolání, zákon o inspekci práce, zákon o nemocenském pojištění, zákon o požární ochraně a některé další zákony.

**Meziresortní připomínkové řízení** proběhlo ve dnech 29. února až 30. března 2016. Návrh byl v rámci meziresortního připomínkového řízení rozeslán 74 připomínkovým místům zařazeným v eKLEP a dále 7 externím připomínkovým místům. Připomínky zaslalo 55 připomínkových míst a z toho 44 připomínkových míst zaslalo zásadní připomínky, 11 připomínkových míst pouze doporučující připomínky, 15 připomínkových míst sdělilo, že nemá žádné připomínky a 11 připomínkových míst na materiál nereagovalo. Celkem bylo k materiálu uplatněno 508 zásadních připomínek, z toho 95 připomínek nad rámec návrhu a 432 připomínek doporučujících, z toho 67 připomínek nad rámec návrhu.

Připomínky označené jako zásadní byly projednány na vypořádacích jednáních dne 18., 19., 20. a 22. dubna 2016. Vypořádání připomínek označených jako zásadní je uvedeno v tabulce, která je součástí předkládaného materiálu (Příloha IX.a). Vypořádání připomínek označených jako připomínky podstatné povahy je uvedeno v tabulce, která je rovněž součástí předkládaného materiálu (Příloha IX.b).

Ve smyslu čl. 5 Legislativních pravidel vlády je návrh zákona předkládán vládě s následujícími rozporů:

1. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – § 41, 43 a 241 odst. 2 zákoníku práce (převedení, přeložení, potvrzení vážných provozních důvodů – nesouhlas s navrženou koncepcí změny jednostranných právních jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci ve dvoustranná ujednání změny obsahu pracovního poměru a ponechání překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy nebo platu v případě ztráty způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci; nesouhlas s písemným sdělením vážných provozních důvodů, pro které zaměstnavatel nevyhověl žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby).

Stanovisko MPSV: Předkladatel trvá na tom, že smluvní povaze pracovněprávních vztahů odpovídá vždy dvoustranné ujednání o případné změně sjednaných podmínek tvořících obsah pracovní smlouvy a na zachování povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě, kdy nesplní nebo není schopen splnit svoji povinnost zajistit zaměstnanci jinou vhodnou práci. Z hlediska právní jistoty zaměstnance předkladatel na specifikaci vážných provozních důvodů trvá, a to i s ohledem na soudní judikaturu.

2. Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů - § 77 odst. 2 písm. f) – vznik rozporu akceptováním připomínek Ministerstva zemědělství, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva zahraničních věcí, Kraje Vysočina, Moravskoslezského kraje, Pardubického kraje, Libereckého kraje, Technologické agentury ČR, Hospodářské komory ČR, Unie zaměstnavatelských svazů, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, Asociace poskytovatelů personálních služeb, Konfederace daňových poradců, České asociace pojišťoven a Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání, aby u dohody o pracovní činnosti zákoník práce nezakládal právo na dovolenou.

Stanovisko MPSV: Předkladatel vzhledem ke zvláštní povaze dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich odlišnému právnímu režimu ve shodě s názorem rozhodující většiny připomínkových míst nepovažuje za vhodné uložit zaměstnavateli obligatorně povinnost poskytovat zaměstnancům v těchto pracovněprávních vztazích dovolenou, a proto se ponechává pouze smluvní možnost jejího sjednání.

3. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – § 90 odst. 1 zákoníku práce (nepřetržitý odpočinek mezi směnami).

Stanovisko MPSV: Předkladatel trvá na tom, že nestačí, aby zaměstnavatel odpočinek zaměstnanci rozvrhl, ale musí ho i reálně poskytnout, tj. umožnit realizaci jeho čerpání ze strany zaměstnance.

4. Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – § 91 odst. 1 a § 208 zákoníku práce (stálá mzda u konta pracovní doby).

Stanovisko MPSV: Uvedené ustanovení má ochranný charakter související právě s režimem konta pracovní doby, který zamezí situacím, ve kterých by zaměstnavatel účelově rozvrhl pracovní dobu na den pracovního klidu v minimálním rozsahu a poté by zaměstnanci měl právo nařídit více hodin dle svého uvážení. Docházelo by tak v podstatě k práci na zavalanou a zcela by se devalvovala úprava povinného rozvrhu pracovní doby podle § 84 ZP, čímž by došlo k podstatnému oslabení pozice zaměstnance. Předkladatel proto na svém návrhu trvá. S ohledem na § 208 pak není přípustné, aby tíži překážek v práci na straně zaměstnavatele při kontu pracovní doby nesl zaměstnanec. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, nepřísluší ani stálá mzda ani dosažená mzda (zaměstnanec nepracuje) a podle dosavadního znění § 208 ani náhrada mzdy. Jedná se o zjevnou diskriminaci zaměstnanců v kontu pracovní doby vůči ostatním zaměstnancům. Předkladatel trvá na tom, že se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, jako u jakéhokoliv jiného zaměstnance nepracujícího v kontu pracovní doby.

5. Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů – § 92a zákoníku práce, doba odpočinku – vznik rozporu akceptováním připomínky Ministerstva zahraničních věcí, Kraje Vysočina, Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a Konfederace daňových poradců.

Stanovisko MPSV:

Novelizační bod se vypouští z důvodu nedosažení konsensu sociálních partnerů na znění ustanovení.

6. Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů – § 140 (zvýšení odměny za pracovní pohotovost) – vznik rozporu akceptováním připomínky žádající vypuštění novelizačního bodu uplatněné Svazem průmyslu a dopravy ČR, Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Hospodářskou komorou ČR.  
Stanovisko MPSV: Předkladatel se, s ohledem na zásadní nesouhlas zástupců zaměstnavatelů, rozhodl ponechat stávající právní úpravu beze změny.

7. Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – § 223 zákoníku práce (krácení dovolené za neomluvenou absenci a zvýšení počtu týdnů dovolené ze dvou na tři, které musí být zaměstnanci i v tomto případě zachovány v kalendářním roce)

Stanovisko MPSV: Předkladatel ve shodě s požadavky obsaženými v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené promítl do návrhu minimální výměru dovolené v délce alespoň 3 týdny, i když se jedná o případ jejího krácení za neomluveně zameškané směny. Požadavky vyplývající z úmluvy, která má přednost před zákonem, je třeba reflektovat.

8. Svaz průmyslu a dopravy ČR – k zákonu o inspekci práce (zvýšení pokut za přestupky a správní delikty).

Stanovisko MPSV: Z praxe kontrolních orgánů vyplývá, že vymáhání plnění povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů bez adekvátní možnosti uložit sankci za toto neplnění je neefektivní. Na úseku pracovní doby nedochází tímto návrhem zákona k navýšení maximálních sankcí. Maximální výše sankcí zůstává stejná jako doposud.

9. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, Unie zaměstnavatelských svazů ČR – k zákonu o inspekci práce (zobecnění skutkových podstat přestupků a správních deliktů, ponechání současné úpravy přestupků a správních deliktů na úseku pracovní doby).

Stanovisko MPSV: Na úseku pracovní doby dochází k nutnému zpřesnění skutkových podstat a k pokrytí veškerých situací, které mohou nastat tak, aby skutkové podstaty odpovídaly konkrétním povinnostem zaměstnavatele v zákoníku práce v části čtvrté a v ostatních relevantních právních předpisech v oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku, jelikož účinná právní úprava je v tomto směru zcela nedostatečná. Na úseku pracovní doby nedochází tímto návrhem zákona k navýšení maximálních sankcí. Maximální výše sankcí zůstává stejná jako doposud. Předkladatel proto na svém návrhu trvá.

Materiál byl předložen k projednání na 127. plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody konané dne 29. dubna 2016, kde materiál nebyl projednán a jeho projednání bylo přesunuto na program 128. schůze dne 18. května 2016. Při této schůzi bylo projednání materiálu přerušeno a materiál projednán při 129. schůzi dne 6. června 2016 s tím, že sociální partneři vyjádřili souhlas s jeho předložením vládě.