

# Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

## Obsah materiálu

A. Shrnutí závěrečné zprávy RIA	str. 4
B. Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace	str. 5
1. Důvod předložení a cíle	str. 5
1.1 Název	
1.2 Obecný úvod	
2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace	str. 6
2.1 Vrcholoví řídicí zaměstnanci	str. 6
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.2 Změny pracovního poměru	str. 9
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.3 Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	str. 16
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.4 Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	str. 21
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	

h. Návrh řešení	
2.5 Konto pracovní doby	str. 23
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.6 Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců	str. 28
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.7 Ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti	str. 31
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.8 Minimální výše odměny z dohody	str. 33
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.9 Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking, teleworking)	str. 37
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.10 Týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku	str. 40
a. Definice problému	

- b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu
  - e. Zhodnocení rizika
  - f. Návrh variant řešení
  - g. Vyhodnocení nákladů a přínosů
  - h. Návrh řešení
- 2.11 Ochrana výše průměrného výděлку nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy str. 43
- a. Definice problému
  - b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu
  - e. Zhodnocení rizika
  - f. Návrh variant řešení
  - g. Vyhodnocení nákladů a přínosů
  - h. Návrh řešení
- 2.12 Dovolená str. 46
- a. Definice problému
  - b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu
  - e. Zhodnocení rizika
  - f. Návrh variant řešení
  - g. Vyhodnocení nákladů a přínosů
  - h. Návrh řešení
- 2.13 Běh lhůt v pracovněprávních vztazích str. 57
- a. Definice problému
  - b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu
  - e. Zhodnocení rizika
  - f. Návrh variant řešení
  - g. Vyhodnocení nákladů a přínosů
  - h. Návrh řešení
- 2.14 Doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu str. 59
- a. Definice problému
  - b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu
  - e. Zhodnocení rizika
  - f. Návrh variant řešení
  - g. Vyhodnocení nákladů a přínosů
  - h. Návrh řešení
- 2.15 Vyloučení rozhodčí doložky a zákaz uplatnění směnky str. 63
- a. Definice problému
  - b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti
  - c. Identifikace dotčených subjektů
  - d. Popis cílového stavu

e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
3. Implementace doporučené varianty a vynuovení	str. 67
4. Přezkum účinnosti regulace	str. 68
5. Konzultace a zdroje dat	str. 68
6. Dopady navrhované úpravy	str. 68
6.1. Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty	
6.2. Na podnikatelské prostředí České republiky	
6.3 Sociální dopady	
6.4 Dopady na životní prostředí	
6.5. Na územní samosprávné celky	
6.6 Na spotřebitele	
6.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů	
6.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů	
6. 9. Na výkon státní statistické služby	
7. Zhodnocení korupčních rizik – CIA	str. 74
8. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu	str. 77
9. Kontakty na zpracovatele RIA	str. 77

## A. SHRNU TÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

### 1. Základní identifikační údaje

1. Základní identifikační údaje	
Název návrhu zákona: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti 1. 4. 2017, část 1. 1. 2018
Implementace práva EU: ANO	
2. Cíl návrhu zákona	
Hlavním cílem 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. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací pracovního kodexu.	
3. Agregované dopady návrhu zákona	
3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: ANO	
Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty může mít minimální výše odměny z dohody a ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy (lze očekávat možné zvýšení rozpočtových nákladů). Změna koncepce dovolené může, avšak nemusí mít vliv na výdaje státního a ostatních veřejných	

rozpočtů, a to v závislosti na dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv.
3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: NE
3.3 Dopady na podnikatelské subjekty: ANO
Vliv na podnikatelské prostředí České republiky mohou mít zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy u členů evropské rady zaměstnanců a členů vyjednávacího výboru, s minimální výší odměny z dohody a s doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Změna koncepce dovolené nepovede ke zvýšení administrativní náročnosti na straně zaměstnavatelů, neboť je více provázána s odpracovanou týdenní pracovní dobou zaměstnance a je tak kompatibilní s dosavadními povinnostmi zaměstnavatelů na úseku vedení evidence pracovní doby. Z hlediska nákladů na úpravy software - viz shodně s dopady na státní a ostatní veřejné rozpočty.
3.4 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje): NE
3.5 Sociální dopady: NE
Nepředpokládají se negativní sociální dopady, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců. Navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení, neboť se bude aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.
3.6 Dopady na spotřebitele: NE
3.7 Dopady na životní prostředí: NE
3.8 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů: NE
3.9 Dopady na výkon státní statistické služby: NE
3.10 Korupční rizika: NE
3.11 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu: NE

## B. Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

### 1. Důvod předložení a cíle

#### 1.1 Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

#### 1.2 Obecný úvod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je soukromoprávní předpis, který se řídí liberálním principem. Zákoník práce upravuje práva a povinnosti zaměstnanců v soukromoprávních vztazích. Úvodem je třeba zdůraznit, že předkládaný návrh necílí na celý zákoník práce, nýbrž pouze na níže uvedené základní problémy.

Je nutno zdůraznit, že soukromoprávní povaha novelizovaného předpisu značně komplikuje přesnou kvantifikaci dopadů, když soukromoprávní vztahy předpokládají velkou míru flexibility a dispozitivity, tj. smluvní strany mohou mnohé (ale také nemusí) v pracovněprávních vztazích sjednat. Určitou ochranou pro zaměstnance je dvoustrannost četných právních jednání, k jejichž uzavření je třeba shodné vůle obou stran.

Dále je třeba akcentovat, že materiál jako celek byl připravován v úzké spolupráci se zástupci sociálních partnerů, aby co nejvíce odrážel praktické a aplikační potřeby stran, které jsou fakticky pracovněprávními vztahy nejvíce dotčeny.

## **2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace**

### **2.1 Vrcholoví řídicí zaměstnanci**

#### **a. Definice problému**

Požadavek na právní uchopení této zvláštní kategorie zaměstnanců vzešel od Svazu průmyslu a dopravy ČR. Opírá se o zkušenosti z praxe, která u určitých kategorií zaměstnanců, zejména u tzv. vrcholového managementu, pocítuje potřebu aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“), když v článku 17 bod 1 písmeno a) stanoví, že u vrcholových řídicích pracovníků nebo u jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat, se lze při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků odchýlit od článků upravujících minimální denní a týdenní odpočinek, maximální délku týdenní pracovní doby, přestávky na odpočinek, délku noční práce a referenční období, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotčené činnosti délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.

Této výjimky prozatím ČR nevyužívala a na předmětnou kategorii zaměstnanců se vztahovala obecná úprava pracovní doby a doby odpočinku obsažená v části čtvrté zákoníku práce. U vrcholových řídicích manažerů, jejichž charakter práce vykazuje oproti standardním pracovněprávním vztahům četná specifika, se především zástupcům zaměstnavatelů jeví současná úprava pracovní doby a doby odpočinku jako zbytečně rigidní. I v kontextu právní úpravy tohoto tématu v ostatních členských státech Evropské unie tedy zástupci zaměstnavatelů požadují flexibilnější právní úpravu.

#### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců není dosud zákoníkem práce jako zvláštní kategorie zaměstnanců upravena. Z hlediska posuzování jejich práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu zákoník práce tedy neumožňuje žádné výjimky a aplikuje se na ně obecná právní úprava. Jelikož postavení vrcholového řídicího zaměstnance a pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a vrcholovým řídicím zaměstnancem vykazuje určitá specifika, jeví se v uživatelské praxi aplikování standardních obecných ustanovení na vrcholové řídicí zaměstnance jako nepružné, přehnaně ochranné a zejména pak zaměstnavatelské straně nevyhovující.

#### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance splňující podmínky obsažené v nově navrženém § 12 zákoníku práce, který vymezuje zvláštní kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců
- zaměstnanci, splňující podmínky obsažené v nově navrženém § 12 zákoníku práce, který vymezuje zvláštní kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílem navrhované změny zákoníku práce je vytvoření nové zvláštní kategorie zaměstnanců, tzv. vrcholových řídicích zaměstnanců, u nichž by se oproti tradičním obecným pracovněprávním institutům mohly aplikovat určité odchylky. Jejich rozsah by měl odpovídat možnostem, které jsou pro danou kategorii zaměstnanců účelné a nezbytné, přičemž by mělo být zvláště pamatováno na skutečnost, že je nutno při rozsahu odchýlení se reflektovat rámec stanovený v dané oblasti právními předpisy Evropské unie a relevantní judikaturou. Snahou je tedy především jasně definovat tuto novou zvláštní kategorii zaměstnanců tak, aby do ní spadali skutečně pouze vrcholoví řídicí zaměstnanci a omezila se možnost účelového zneužívání tohoto institutu v praxi na úkor ochrany a bezpečnosti zdraví zaměstnanců.

Vymezení této nové kategorie zaměstnanců by tak mělo plně odpovídat principu flexicurity a základním zásadám pracovněprávních vztahů. Navržené řešení má za cíl respektovat právní předpisy EU/ES, zejm. směrnici o pracovní době. Plně reflektuje její dikci a konstantní judikaturu vztahující se k možnostem a rozsahu použití odchylek, se kterými počítá čl. 17 směrnice o pracovní době (relevantními rozsudky v tomto ohledu jsou například rozsudek Isère či Jaeger). Uvedené výjimky je tedy v překládaném návrhu využito velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen.

Navrhovaná úprava je tedy plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladu unijních orgánů.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Mezi zásadní rizika právní úpravy vrcholových řídicích zaměstnanců patří fragmentace obecné právní úpravy, která vede ke zvýšení nepřehlednosti právního předpisu pro uživatele.

Dalším rizikem u jakékoliv snahy aplikovat výjimku, kterou obecně právní předpisy Evropské unie dovolují, je možnost jejího využití nad rámec hranice, kterou ještě závazné právní předpisy Evropské unie a konstantní judikatura SD EU dovolují. Této skutečnosti se snaží předkladatel v maximální možné míře zabránit.

Naopak jako riziko nepřijetí zvláštní právní úpravy může být vnímána neochota přizpůsobovat se aktuálním trendům moderní doby v kontextu dovoleného rozsahu aplikace příslušné výjimky, se kterou evropské předpisy počítají.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 Zachování současného stavu**

##### **Varianta I Vymezení zvláštní kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců**

Při volbě této varianty by se jednalo o zavedení nové zvláštní kategorie zaměstnanců, kterou zákoník práce dosud neupravoval.

Tato kategorie zaměstnanců by byla vymezena v přehledné definici v části první hlavě II zákoníku práce, s tím, že za vrcholového řídicího zaměstnance by na základě dohody se zaměstnavatelem mohl být považován pouze vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, a dále jemu přímo podřízený vedoucí zaměstnanec, jestliže s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč (jedná se o cca 3násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za rok 2015). Jednalo by se tedy

pouze o zaměstnance odměňovaného mzdou, tedy zaměstnance vykonávajícího práci pouze v soukromém sektoru, který by musel dosahovat v rámci hierarchie určitého stupně řízení a zároveň by musel být odměňován mzdou nebo složkou mzdy, která dosáhne alespoň výše 75 000 Kč po celou dobu trvání období, ve kterém by mohl užívat statut vrcholového řídicího zaměstnance.

S touto zvláštní kategorií zaměstnanců by souvisely i příslušné odchylky od obecné úpravy týkající se oblastí pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. Především by měli možnost rozvrhovat si pracovní dobu do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. Možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin by se přirozeně netýkala mladistvých vrcholových řídicích zaměstnanců, neboť u těchto zaměstnanců je nutné dodržet požadavky směrnice o ochraně mladistvých pracovníků, transponované v daném kontextu především v ustanovení § 79a a § 245 odst. 1 zákoníku práce. V případě 48 hodin u vrcholových řídicích zaměstnanců starších 18 let by se jednalo o maximální rozsah pracovní doby bez rozlišování mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a prací přesčas. Na vrcholové řídicí zaměstnance starší 18 let by se nevztahovala obecná ustanovení týkající se definice práce přesčas, určení délky stanovené týdenní pracovní doby, maximální délky směny, rozsahu práce přesčas a evidence odpracované práce přesčas. Uvedené výjimky by tedy bylo využito z hlediska problematiky pracovní doby těchto zaměstnanců velice restriktivním způsobem, to znamená tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen, jelikož rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců je limitován v souladu s požadavky směrnice. Uvedená úprava je tímto plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladů unijních orgánů.

Při jejich odměňování by se nepoužila ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, mzdě, náhradním volnu nebo náhradě mzdy za svátek, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli. Při jiných důležitých překážkách v práci by jim nepřislušela náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle stávajícího ustanovení § 192 zákoníku práce. Pro účely poskytování náhrady mzdy podle tohoto ustanovení by byl zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn.

Ve zbylých případech se bude na tuto kategorii zaměstnanců aplikovat obecná právní úprava zákoníku práce.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Náklady**

###### Zaměstnanci

Z hlediska vrcholových řídicích zaměstnanců, tak jak jsou vymezeni ve variantě I, lze uvažovat o nákladech zejména v souvislosti se ztrátou práv v rámci odměňování v určitých specifických situacích, při kterých zákonodárce přiznává za výkon práce výhodnější odměnu. Lze však předpokládat, že v reálné úrovni sjednané mzdy bude již přihlédnuto i k ocenění práce za mimořádných podmínek.

###### Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I nelze čekat výraznější dopad na zaměstnavatele.

###### Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě volby varianty I požadavky na státní rozpočet ani na příslušné státní orgány nevznikají.

## Přínosy

### Zaměstnanci

Z hlediska vrcholového řídicího zaměstnance, tak jak je vymezen ve variantě I, lze uvažovat o přínosech zejména ohledně možnosti tohoto zaměstnance rozvrhovat si pracovní dobu sám, kdy může tento lépe sladit svůj rodinný a pracovní život, aniž by byl v tomto ohledu závislý na vůli zaměstnavatele. Nerozlišování mezi kategoriemi výkonu práce ve směně a práce přesčas u vrcholového řídicího zaměstnance staršího 18 let umožní tomuto zaměstnanci větší flexibilitu při rozvrhování jeho pracovní doby.

### Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I lze teoreticky očekávat mírnou úsporu nákladů u zaměstnavatele v souvislosti s odpadnutím povinnosti platit vrcholovým řídicím zaměstnancům výhodnější odměny za výkon práce při určitých zákonem definovaných situacích (práce přesčas, práce v noci, práce v sobotu a v neděli, práce ve svátek). Prakticky však zřejmě k úsporám nebude a nemělo by docházet, protože taková úspora by neměla být hlavním důvodem pro nově zvolený postup. Naopak by se mzda zaměstnance měla co nejvíce shodovat s odpracovanou dobou a podmínkami, za kterých byla práce vykonána a to již s ohledem na zásadu spravedlivého odměňování. Uvažovat lze o určitém snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů spojené s vypracováváním písemných rozvrhů pracovní doby.

#### **h. Návrh řešení**

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem se navrhuje při řešení problematiky vrcholových řídicích zaměstnanců uplatnění **varianty I**.

## **2.2 Změny pracovního poměru**

### **a. Definice problému**

Návrh předkládaného zákona předpokládá mimo jiné i zásadnější **změny v oblasti změn pracovního poměru**. 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**. V případech uvedených v odstavci 1 se dokonce jedná o povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci; v případech podle odstavců 2 a 4 dává zákon zaměstnavateli takovou možnost. Převedení zaměstnance na jinou práci, a to i mimo rámec sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, tak není závislé na vůli zaměstnance a vyplývá ze vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Je-li měněna podstatná náležitost pracovní smlouvy (druh práce), resp. obsah pracovněprávního vztahu, mělo by k takové změně v soukromém právu docházet na základě konsensu smluvních stran. Ostatně zákaz nucené nebo povinné práce s přípustnými výjimkami vyplývá z ratifikované Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.), kterou je Česká republika vázána.

Jedinou výjimkou v tomto směru by mohla být situace, kdy je výkon jiné práce v obecném zájmu, který přesahuje zájem smluvních stran. V takovém případě zájem jednotlivce může být narušen zájmem veřejným. To platí především, jde-li o opatření k odvrácení mimořádné nebo živelní události

nebo jiné hrozící nehody – tedy za situace předvídané v § 41 odst. 4 zákoníku práce. Za trvání pracovního poměru však nastávají i jiné případy, kdy je nutné změnit druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě (nejčastěji z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nebo předpokladů k výkonu sjednané práce). Ke změně druhu vykonávané práce v těchto jiných případech by však mělo docházet při respektování autonomie vůle zaměstnance. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Jednostranné převedení by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance.

Dosavadní právní úprava v § 45 ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení, jestliže je taková žádost podložena lékařským doporučením o nevhodnosti dalšího výkonu dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti. Doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávaznosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat.

Pokud jde o **přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce**, stanoví již současná právní úprava podmínku souhlasu zaměstnance s přeložením. Jedná-li se však o změnu podstatné náležitosti pracovní smlouvy (sjednaného místa výkonu práce), měl by být pouhý souhlas zaměstnance nahrazen dohodou smluvních stran o změně pracovní smlouvy ve smyslu § 40 zákoníku práce, a to i kdyby se jednalo o změnu dočasnou. Je-li důvodem pro takovou dočasnou změnu provozní potřeba zaměstnavatele, navazuje na přeložení právní úprava poskytování cestovních náhrad. Zvláštní úprava této situace má tedy i nadále své opodstatnění, leč ke změně místa výkonu práce by vždy mělo docházet jen na základě změny sjednaných esenciálních náležitostí pracovní smlouvy.

V širším kontextu s navrhovaným věcným řešením změn pracovního poměru souvisí i **dosavadní systematika** právní úpravy této problematiky v části druhé hlavě III zákoníku práce, v jejímž rámci je zařazena též úprava nástupu (návratu) zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce po odpadnutí zákonem stanovené překážky v práci (§ 47), kdy tato problematika náleží nepochybně spíše mezi obecná ustanovení o překážkách v práci v části osmé zákoníku práce, než mezi změny pracovního poměru.

Zrušení jednostranné dispozice zaměstnavatele převést nebo přeložit zaměstnance bez ohledu na smluvními stranami dohodnutý obsah pracovního poměru v pracovní smlouvě a její nahrazení standardní dohodou smluvních stran o změně pracovní smlouvy při současném uložení nabídkové povinnosti zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, jestliže zaměstnanec dosavadní práci vykonávat nesmí bylo navrhováno již v roce 2011 expertní skupinou odborníků ustavenou při Ministerstvu práce a sociálních věcí za účelem přípravy novelizace zákoníku práce. Do vlastního návrhu zákona však tehdy tato problematika zařazena nebyla.

## **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Zákoník práce ohledně změn pracovního poměru v § 40 odst. 1 stanoví obecné pravidlo, podle něhož obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Toto pravidlo plně respektuje smluvní vůli stran pracovního poměru vyjádřenou ujednáními v pracovní smlouvě, přičemž zákoník práce stanoví mezi základními náležitostmi pracovní smlouvy druh práce a místo výkonu práce. Jako výjimku z tohoto pravidla dále v odstavci 2 stanoví, že práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen konat jen v případech uvedených v tomto zákoně. Takovou povinnost má však zaměstnanec prakticky pouze tehdy, jde-li o výkon jiné práce (změna druhu práce) v taxativně

stanovených případech v § 41 odst. 1, 2 a 4, nikoli jde-li o jeho přeložení, které zaměstnavatel nemůže provést bez souhlasu zaměstnance.

Přestože jsou v zákoníku práce v souvislosti se změnami obsahu pracovního poměru, pokud jde o sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce, užívány **pojmy převedení a přeložení zaměstnance**, které evokují jednostrannou dispozici zaměstnavatele vůči zaměstnanci, lze ve skutečnosti takovou dispozici využít jen při převedení zaměstnance na jinou práci (nikoli při jeho přeložení do jiného místa), a to ještě pouze z důvodů taxativně zákonem stanovených. Zaměstnavatel má v případech podle § 41 odst. 1 zákoníku práce povinnost převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci; podle odstavců 2 a 4 je mu přiznána taková možnost, avšak ve všech případech lze převedení realizovat, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil – tedy i proti jeho vůli. Jedná se přitom o rozdílné situace, kdy povinnost zaměstnavatele zaměstnance převést na jinou práci podle odstavce 1 je dána tehdy, nemůže-li zaměstnanec, především z důvodů zdravotních, dosavadní práci vykonávat, zatímco možnost převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel v případech, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z důvodů podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, kdy bylo proti němu zahájeno trestní stíhání nebo jestliže dočasně pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce, nebo za situace, kdy to vyžaduje mimořádná nebo živelní událost nebo jiná hrozící nehoda.

Kromě toho je podle § 41 odst. 1 písm. c) a § 239 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni, která koná práci těhotným zaměstnankyním zakázanou nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, dočasně na jinou práci, která je pro ni vhodná, při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Totéž podle § 239 odstavce 2 platí pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

Četnost a rozmanitost důvodů, pro něž nemůže zaměstnanec dále konat dosavadní (sjednanou) práci, a pro které jej lze za současné situace jednostranně převést na jinou práci, odpovídá reálným potřebám praxe, nicméně forma povinného nebo možného jednostranného převedení zaměstnance zaměstnavatelem a přidělování jiné než sjednané práce, se vymyká smluvní povaze pracovních vztahů, neboť změna dříve sjednaných podmínek tvořících obsah pracovního poměru by měla zásadně podléhat souhlasu obou účastníků těchto vztahů. Ve smyslu čl. II bodu 2 písm. d) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.), kterou je Česká republika vázána, lze za výjimku, kdy je možné zaměstnanci po nezbytně nutnou dobu přidělovat jinou práci i bez jeho souhlasu, považovat toliko existenci mimořádné nebo živelní události či jiné hrozící nehody, na jejímž odvracení či při odstraňování bezprostředních následků se zaměstnanec svojí prací podílí. Ve všech ostatních případech by změna druhu práce měla být založena na dohodě.

Podle § 139 zákoníku práce se na některé případy převedení zaměstnance na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda nebo plat, vztahuje doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením. Navrhované zrušení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci a jeho nahrazení dohodou o změně druhu práce z důvodů uvedených v tomto ustanovení by poskytnutí doplatku nebránilo.

Zaměstnankyni uvedené v § 239 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která bez svého zavinění dosahuje při výkonu jiné práce, na níž byla převedena, nižšího výdělku než na dosavadní práci, přísluší vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství za podmínek stanovených v § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o možnost přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je takové přeložení z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele podle § 43 zákoníku práce vázáno na souhlas zaměstnance. V takovém případě zůstává otázkou, proč by souhlas zaměstnance, byť s dočasnou změnou podstatné náležitosti pracovní smlouvy (tedy místa výkonu práce), neměl být vyjádřen standardně v režimu § 40 odst. 1 zákoníku práce, tedy ve formě změny obsahu pracovní smlouvy. V takovém případě by ovšem právní pojem „přeložení“ zcela ztratil

opodstatnění a bylo by jej možno zrušit. Ani to by však nebránilo, aby dosavadní náhrady v souvislosti s výkonem práce při dočasné změně místa výkonu práce zůstaly zachovány.

Z hlediska systematiky právní úpravy změn pracovního poměru je v části druhé hlavě III zákoníku práce tradičně zařazeno i ustanovení § 47 o podmínkách zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance na práci a pracoviště při jejich nástupu (návratu) do práce po odpadnutí v tomto ustanovení vyjmenovaných překážek v práci (např. po skončení dočasné pracovní neschopnosti, po mateřské dovolené), přestože by svojí povahou toto ustanovení spíše náleželo mezi obecná ustanovení o překážkách v práci v části osmé zákoníku práce.

Dosavadní právní úprava v § 45 ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení, jestliže je taková žádost podložena lékařským doporučením o nevhodnosti dalšího výkonu dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti. Doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávaznosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat a není k tomu ani věcný důvod. Stane-li se zaměstnanec nezpůsobilým výkonu posuzované činnosti, je třeba o tom vydat lékařský posudek s některým z posudkových závěrů aprobovaných v § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

#### K souvisejícím právním předpisům

#### **Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů**

Zákon o nemocenském pojištění upravuje v § 42 až 44 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, jako dávku nemocenského pojištění v případech, kdy zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo matka v období do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyně, která kojí, byla převedena na jinou práci, na níž dosahuje nižšího výdělku.

#### **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů**

Zákon o inspekci práce stanoví jako přestupek v § 12 a jako správní delikt v § 25 porušení povinností zaměstnavatele mimo jiné též na úseku změn pracovního poměru se sankcí až 2 mil. Kč. V § 18 odst. 1 písm. a) a § 31 odst. 1 písm. a) stanoví konkrétní skutkovou podstatu přestupku a správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek, jestliže zaměstnavatel „nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu“, za což lze uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč.

#### **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

Zákon o zaměstnanosti terminologicky navazuje na pojem „převedení“ v § 5 písm. e) bod 2 a § 100 odst. 2.

#### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- zaměstnavatelské a odborové organizace
- Státní úřad inspekce práce
- Česká správa sociálního zabezpečení

Pokud jde o počet či podíl převáděných nebo překládaných zaměstnanců podle ust. § 41 a 43 zákoníku práce, nejsou tyto údaje statisticky sledovány a nelze je ani kvalifikovaně odhadnout.

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílový stav v oblasti převedení na jinou práci by měl vést k výraznému omezení výlučného dispozičního oprávnění zaměstnavatele k jednostrannému převedení zaměstnance na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy nezávisle na vůli zaměstnance při současném zachování povinnosti zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci jinou vhodnou práci, nemůže-li dosavadní z důvodů v zákoně uvedených vykonávat. Výkon této jiné práce, ať trvale či dočasně, by měl být vázán na souhlas zaměstnance se změnou pracovních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.

Dosavadní povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci by byla nahrazena povinností nabídkovou při zachování stávající definice pojmu „vhodná práce“, tj. práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Přitom v zákonem stanovených případech, v nichž je zaměstnavatel podle současné úpravy povinen zaměstnance převést na jinou pro něho vhodnou práci, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, by byl i nadále ze zákona povinen zaměstnanci takovou vhodnou práci nabídnout. Do výčtu důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídku jiné vhodné práce učinit (§ 41 odst. 1 zákoníku práce) by byl doplněn též důvod spočívající v dočasném pozbytí předpokladů stanovených jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce, protože i v tomto případě nesmí zaměstnanec, byť dočasně, dosavadní práci vykonávat. V ostatních stanovených případech, v nichž má dosud zaměstnavatel možnost zaměstnance i bez jeho souhlasu převést na jinou práci, by měl i nadále obecně možnost navrhnout zaměstnanci změnu pracovního zařazení, a to vždy, aniž by to zákon zvláště upravoval. Výjimkou by zaměstnavateli zůstala zachována možnost jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu v případě mimořádné nebo živelní události či jiné hrožící nehody, jako je tomu dosud podle § 41 odst. 4 zákoníku práce.

Akceptace nabídky jiné vhodné práce zaměstnancem by byla založena na smluvním ujednání mezi oběma účastníky pracovněprávního vztahu ve formě dohody o změně pracovní smlouvy – tedy ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce. Aby bylo zabráněno spekulativnímu jednání ze strany zaměstnance, kterým by odmítal přijmout jinou pro něho vhodnou práci, stanovil by zákon, že v takovém případě jde o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu. Naopak, pokud zaměstnavatel svou nabídkovou povinnost nesplní, ačkoli zařazení na jinou vhodnou práci zaměstnanci může navrhnout, nebo pokud takovou jinou vhodnou práci pro zaměstnance zaměstnavatel nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci v takovém případě náhrada mzdy nebo platu náleží ve výši průměrného výdělku v souladu s ust. § 208 zákoníku práce.

Po zaměstnavateli však nelze spravedlivě požadovat, aby poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v situaci, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že nesmí dosavadní práci vykonávat z důvodu, kdy tak rozhodl soud, správní úřad, jiný státní orgán nebo orgán územního samosprávného celku, nebo pozbyl-li dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce, a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, a proto ani v těchto výjimečných případech zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nebude přislušet.

Aby bylo možno identifikovat skutečné důvody, které vedly k dohodě o změně druhu práce, stanoví zákon, jakožto obsahovou náležitost dohody o změně pracovní smlouvy, povinnost uvést v ní důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Podmínky pro poskytnutí doplatku do průměrného výdělku podle § 139 zákoníku práce nebo vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství podle § 42 až 44 zákona o nemocenském pojištění zůstávají nedotčeny.

**V oblasti přeložení zaměstnance do jiného místa** se navrhuje nahrazení pojmu „přeložení“ pojmem „změna místa výkonu práce“, je-li to z důvodu nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele, a to při zachování stávající právní úpravy náhrad poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Navrhované cílové řešení, zejména pokud jde o výkon jiné vhodné práce, nejen posiluje smluvní volnost účastníků pracovního poměru při sjednávání jeho změn, ale současně přispívá ke zvýšení odpovědnosti samotného zaměstnance na řešení situace, kdy ze stanovených zákonných důvodů nesmí nebo nemůže dále konat dosavadní práci.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Nepřijetí navrhovaných zásadních změn směřujících ke zrušení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci rozhodnutím zaměstnavatele představuje další zakonzervování historicky překonané právní úpravy na úrovni „prvého“ zákoníku práce a výrazně oslabuje snahy o možnou a žádoucí liberalizaci pracovněprávních vztahů, kterou současný zákoník práce nejenom předpokládá, ale také připouští. Konsensus smluvních stran pracovního poměru ohledně jednou dohodnutých pracovních podmínek musí být výsledkem rovnoprávného vztahu mezi smluvními partnery, a proto tyto vztahy nelze ponechat na pozici nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance i v těch oblastech, v nichž se smluvní volnost může prosadit ve prospěch ochrany zaměstnance. Právo zaměstnance rozhodnout se zcela svobodně, zda jinou práci, než ke které se zavázal v pracovní smlouvě, je připraven a ochoten vykonávat, lze omezit jen zcela výjimečně v zájmu veřejném. Dispozice zaměstnavatele k převedení zaměstnance i bez jeho souhlasu je však podle současné pracovněprávní úpravy nepřiměřeně rozsáhlá a některé z důvodů, jež takové převedení zaměstnance zaměstnavateli umožňují, rozhodně nemají povahu veřejného zájmu (viz např. důsledek výpovědi dané zaměstnanci z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce).

#### **Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

Touto variantou nedojde k nápravě současného stavu, kdy zaměstnavatel vůči zaměstnanci je v některých případech povinen, v jiných oprávněn jednostranně disponovat s jeho pracovním zařazením, a to i tehdy, kdy veřejný zájem nepřevažuje nad zájmem jednotlivce, což může být vnímáno jako výkon nucené práce.

##### **Varianta I - Zrušení institutů jednostranného převedení na jinou práci a přeložení k výkonu práce do jiného místa a jejich nahrazení dvoustranným ujednáním smluvních stran pracovního poměru o příslušné změně druhu či místa výkonu práce, jakožto podstatných náležitostí pracovní smlouvy.**

Posiluje se smluvní prvek vzájemného vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce. Pokud v případě ztráty způsobilosti zaměstnance dále konat dosud sjednané práce zaměstnanec odmítne přijmout zaměstnavatelem navrženou jinou pro něho vhodnou práci, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci nebude příslušet náhrada mzdy nebo platu. Naopak, nebude-li mít zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci nebo mu takovou práci nenabídne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v režimu § 208 zákoníku práce. Současně se ale stanoví, že zaměstnavatel není povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že nesmí dosavadní práci vykonávat z důvodu, kdy tak rozhodl soud, správní úřad, jiný státní orgán nebo orgán územního samosprávného celku, nebo pozbyl-li dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy

pro výkon sjednané práce, a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, a proto ani v těchto výjimečných případech zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nebude příslušet.

Institut jednostranného převedení nezapadá do současného pojetí pracovního poměru, jakožto soukromoprávního individuálního závazkového vztahu. Převedení, jakožto jednostranný akt je možné akceptovat pouze v případě veřejného zájmu, který přesahuje osobu zaměstnavatele a zaměstnance. Jedná se o případ odvrácení mimořádné události (živelné události) nebo jiné hrozcí nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků (stávající § 41 odst. 4 zákoníku práce). Ostatní případy je třeba řešit s využitím vůle smluvních stran, tedy formou dvoustranné změny pracovní smlouvy na základě nabídky jiné vhodné práce. V převážné většině případů, kdy je zaměstnavateli uložena povinnost takovou nabídku zaměstnanci učinit, lze rovněž rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) až g) zákoníku práce.

Institut přeložení k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, vyžaduje-li to nezbytná provozní potřeba, je již i podle současné právní úpravy podmíněn souhlasem zaměstnance a není tedy důvodu, přestože jde o dočasnou změnu sjednaného místa výkonu práce, aby takováto změna nebyla podložena standardní dohodou smluvních stran o změně obsahu pracovního poměru ve formě dodatku k pracovní smlouvě.

Podle dosavadní právní úpravy zaměstnanci v souvislosti s přeložením k výkonu práce v jiném místě přísluší náhrada cestovních výdajů za podmínek uvedených v § 165 zákoníku práce a bude náležet i nadále, pokud ke změně místa výkonu práce v rámci zaměstnavatele dojde z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele.

Zrušení institutu přeložení a jeho nahrazení institutem dočasné změny místa výkonu práce, a to výhradně na smluvním základě dohodou zaměstnavatele a zaměstnance o změně místa výkonu práce uzavřené z podnětu zaměstnavatele za situace, kdy to vyžaduje jeho náležitá provozní potřeba, nebude tak mít jakýkoli věcný dopad na poskytování příslušných náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce. Změna místa výkonu práce může být provedena jen v rámci zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnanci vzniká právo na cestovní náhrady poskytované v souvislosti s výkonem práce v jiném místě podle § 165 odst. 1 zákoníku práce. Dohoda o dočasné změně místa výkonu práce musí obsahovat důvod a dobu trvání této změny.

## **f. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

### **Varianta 0**

#### **Náklady**

Pokud by byl zachován dosavadní právní stav, zůstanou náklady beze změny.

#### **Přínosy**

Tato varianta však nenabízí ani žádné přínosy.

Kromě toho zachovat povinnost nebo možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu (tzv. „z donucení“) se jeví kontraproduktivním, jestliže zaměstnanci mohou na toto opatření zaměstnavatele reagovat negativně, např. snížením výkonnosti, aktivity při plnění pracovních úkolů, nebo se jejich výkonnost sníží v důsledku potřeby dlouhodobějšího zapracování na nový druh práce. Půjde v podstatě o setrvalý stav.

## **Varianta I**

### **Náklady**

Změny navržené v rámci této varianty zachovávají dosavadní úroveň nákladů na cestovní náhrady v souvislosti s přeložením zaměstnance. Relativně může dojít dokonce ke snížení výdajů na náhrady mezd a platů za situace, kdy tato náhrada zaměstnanci nepřísluší z důvodu jeho neakceptace nabídky jiné vhodné práce nebo v případech, kdy náhrada nepřísluší z důvodu zaviněného jednání zaměstnance, v jehož důsledku nemůže dosavadní práci dále konat (např. zadržení řidičského oprávnění pro požití alkoholu, dočasný zákaz činnosti). Četnost případů, kdy zaměstnanec nebude akceptovat návrh zaměstnavatele na změnu dosud vykonávané práce na jinou vhodnou práci, přestože tak zaměstnavatel musí učinit, a kdy z důvodu neakceptace vhodné nabídky nevznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu, závisí na individuálním přístupu každého konkrétního zaměstnance, a nelze ji proto ani kvalifikovaně odhadnout.

### **Přínosy**

Přínosem je posílení smluvní volnosti při změnách pracovního poměru, jestliže zaměstnanec, který pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci sám má právo rozhodnout, zda přijme či odmítne jinou vhodnou práci, kterou je mu zaměstnavatel povinen nabídnout. Nese ovšem také sám důsledek odmítnutí vhodné nabídky.

Zaměstnanec však neztrácí z důvodu svého zabezpečení motivaci k akceptaci návrhu zaměstnavatele na změnu místa výkonu práce.

#### **g. Návrh řešení**

Z výše uvedených srovnání se jeví jako vhodná **varianta I**.

## **2.3 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

### **a. Definice problému**

Návrh předkládaného zákona předpokládá mimo jiné změny i v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Platná právní úprava nezohledňuje aktuální judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“) a dostatečně neřeší převod činnosti zaměstnavatele v případě insourcingu a outsourcingu.

### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“).

Podle čl. 1 odst. 1 Směrnice se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se podle čl. 1 odst. 2 Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si

zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle.

Podle čl. 2 Směrnice se převodcem rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu a nabyvatelem se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

V § 338 zákoníku práce je upraven přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů; naše právní úprava však nezohledňuje judikaturu SD EU a vychází pouze z poněkud kontroverzního rozhodnutí ve věci Schmidt, ve kterém SD EU stanovil, že k přechodu práv a povinností stačí pouze podobnost činností před přechodem a po přechodu a skutečnost, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem.

Z jiných rozhodnutí SD EU (například ve věci Spijkers, Ryaagard nebo Suzen) vyplynulo, že za převod podniku nelze považovat pouhý převod činností, nýbrž musí dojít k převodu určité stabilní hospodářské jednotky, která si i po transakci zachovává svou totožnost. Tento princip je nyní uveden v čl. 1 odst. 2 Směrnice. Z judikatury SD EU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.

K převodu činnosti zaměstnavatele a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu.

Podle občanského zákoníku sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178), rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele (§ 179), koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2175) a pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349).

K převodu činnosti podle judikatury SD EU dochází také v případech

- insourcingu, kdy si zaměstnavatel začne činnosti, které pro něj dříve vykonával na základě smlouvy jiný subjekt, vykonávat sám (například na základě smlouvy pro zaměstnavatele A úklidové činnosti vykonával subjekt B, po vypovězení smlouvy si tyto činnosti vykonává zaměstnavatel A sám),
- outsourcingu, kdy zaměstnavatel, který si určité činnosti vykonával sám, uzavře smlouvu s jiným subjektem, který tyto činnosti bude vykonávat (například zaměstnavatel A si sám provádí úklidové služby, později uzavře smlouvu o provádění úklidové činnosti se subjektem B, který tyto činnosti pro zaměstnavatele A začne vykonávat),
- změny dodavatele, kdy k převodu dochází mezi 2 subjekty, které mezi sebou nemají smluvní vztah (zaměstnavatel A má smlouvu se subjektem B na provádění úklidové činnosti, zaměstnavatel A na základě výsledků výběrového řízení uzavře smlouvu o úklidové činnosti se subjektem C a vypoví smlouvu subjektu B – k převodu činnosti dochází mezi subjekty B a C, které mezi sebou nemají žádný smluvní vztah).

V § 51a zákoníku práce je upravena situace, kdy zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni

přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Současná právní úprava respektuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, pro něhož bude zaměstnanec pracovat. Pokud se má změnit osoba zaměstnavatele a zaměstnanec si z jakéhokoliv důvodu nepřeje pro přejímajícího zaměstnavatele pracovat, může dát v této souvislosti výpověď a pracovní poměr pak neskončí uplynutím standardní dvouměsíční výpovědní doby, nýbrž nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V praxi to však znamená, že zaměstnanec může s výpovědí vyčkávat a dát výpověď i několik hodin přede dnem přechodu, což v konečném důsledku znamená, že výpovědní doba bude trvat například pouhé hodiny. Přejímající zaměstnavatel si tak do poslední chvíle před přechodem nemůže být jistý počtem zaměstnanců, kteří k němu skutečně přejdou.

Na druhé straně nastávají situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance vůbec neinformuje nebo jej neinformuje včas a dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v takovém případě nemá možnost uplatnit výpověď podle § 51a zákoníku práce. Ve chvíli, kdy dojde k přechodu, se § 51a zákoníku práce neuplatní a zaměstnanec tak může dát jen výpověď podle § 51 odst. 1 zákoníku práce (s nejméně dvouměsíční výpovědní dobou).

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- odborové organizace

### **d. Popis cílového stavu**

Navrhuje se zpřesnit právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souladu s judikaturou SD EU a po vzoru britské právní úpravy stanovit podmínky pro případ převodu zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

Jde o tyto podmínky

- činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu,
- musí být převáděn rovněž majetek, případně možnost jeho užívání, je-li tento majetek pro výkon činností nezbytný.

Navrhuje se stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován včas, aby mohl dát výpověď, ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil s 15-ti denní výpovědní dobou. Navrhovaná právní úprava tak zohledňuje jak zájmy přejímajícího zaměstnavatele, tak zájmy zaměstnance, který nebyl včas, popřípadě vůbec, informován o připravovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Nebyla shledána žádná rizika ať už v případě zachování současného stavu, tak v případě změny právní úpravy.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### 1. K návrhu úpravy § 51a

###### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Navrhuje se stanovit subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností, mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil.**

Obdobně, pokud zaměstnanec nebude informován o přechodu práv a povinností 30 dnů před přechodem, navrhuje se, aby také mohl dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba bude 15 denní a začne běžet dnem doručení zaměstnavateli.

##### 2. K návrhu úpravy § 338

###### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele budou stanoveny podmínky, za kterých k převodu činnosti (a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) dochází.**

Jde o tyto podmínky:

- a) činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu,
- e) musí být převáděn rovněž majetek, popřípadě možnost jeho užívání, je-li tento majetek pro výkon činností nezbytný.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### K návrhu úpravy § 51a

###### **Varianta 0**

###### **Náklady**

Žádné nebyly identifikovány.

## **Přínosy**

Zachování stávající konstantní právní úpravy.

## **Varianta I**

### **Náklady**

Větší administrativní náročnost pro zaměstnavatele, který musí zajistit, aby každý zaměstnanec byl o přechodu práv a povinností informován.

### **Přínosy**

Zaměstnanec bude moci dát zaměstnavateli výpověď i v případě, že nebyl včas informován o přechodu práv a povinností. Nový zaměstnavatel bude v předstihu vědět, kteří zaměstnanci k němu přejdou. Tak tomu bude však jen v případě, že zaměstnavatel bude včas zaměstnance, kterých se přechod týká, informovat.

## K návrhu úpravy § 338

## **Varianta 0**

### **Přínosy**

Zachování stávající konstantní právní úpravy.

### **Náklady**

Žádné nebyly identifikovány.

## **Varianta I**

### **Náklady**

Žádné nebyly identifikovány.

### **Přínosy**

Zaměstnavatelé i zaměstnanci budou moci lépe posoudit, zda dochází k převodu činnosti zaměstnavatele, a tudíž i přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neboť v zákoníku práce budou stanoveny podmínky, za kterých k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází

## **h. Návrh řešení**

V obou případech se navrhuje **varianta I**.

## 2.4 Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

### a. Definice problému

Návrh předkládaného zákona předpokládá změny v oblasti právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména na úseku právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Tyto změny jsou navrhovány v souvislosti se směrnicí o pracovní době a směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků (dále jen „směrnice o ochraně mladistvých“) a s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie. V České republice prozatím nebyla respektována skutečnost, že se daná evropská právní úprava vztahuje i na pracovněprávní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, resp. že nikterak nerozlišuje mezi pracovněprávními vztahy založenými rozličným způsobem. Směrnice používá kategorii pracovník a bez rozlišování skutečnosti, v jakém pracovněprávním vztahu bude závislá práce vykonávána, garantuje ochranu všem pracovníkům. V České republice tedy prozatím ochrana zaměstnanců vykonávajících práci v těchto atypických formách pracovněprávního vztahu (obdobnou právní úpravu můžeme nalézt v rámci členských států pouze ve Slovenské republice) požadovaná příslušnými směrnicemi není plně transponována, a tudíž ani řádně implementována.

### b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Právní vztahy založené dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce podle § 3 zákoníku práce, patří mezi základní pracovněprávními vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce. Tyto pracovněprávní vztahy upravuje část třetí zákoníku práce v § 74 až 77.

Podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. V tomto odstavci jsou pod písmeny a) až i) taxativně vyjmenovány okruhy právní úpravy provedené zákoníkem práce, které se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují. Mezi tyto vyjmenované okruhy patří podle § 77 odst. 2 písm. d) i právní úprava pracovní doby a doby odpočinku s tou výjimkou, že výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Pro účely náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) za podmínek stanovených v § 192 a 193 zákoníku práce platí pro zaměstnance zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit (§ 194 zákoníku práce). Může jít o faktické, ale také pouze jen o fiktivní rozvržení týdenní pracovní doby do směn, podle něhož bude zaměstnavatel zaměstnanci v případě vzniku jeho dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance poskytovat náhradu z odměny z dohody.

### c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílem navrhované změny v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku je posílení ochrany zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a garance jejich práv odpovídajících směrnicí o pracovní době a směrnicí o ochraně mladistvých. Z uvedeného důvodu se předkládá návrh věcných změn v ustanovení § 76 odst. 3, v § 77 odst. 2 písm. d) a h) zákoníku práce.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Mezi zásadní rizika při nepřijetí právní úpravy je hrozba řízení pro porušení Smlouvy (tzv. infringement) ze strany příslušných orgánů Evropské unie.

Rizikem u snahy o transpozici příslušných právních předpisů Evropské unie je možnost jejich nesprávné transpozice.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

##### **Varianta I - Aplikování požadavků směrnice o pracovní době a směrnice o ochraně mladistvých i na zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr**

Při volbě varianty I budou naplněny požadavky příslušných směrnic týkající se ochrany a bezpečnosti zdraví pracovníků zejména v souvislosti s nepřetržitým denním odpočinkem a odpočinkem v týdnu, přestávkami v práci na jídlo a oddech, noční prací a maximálním limitem týdenní pracovní doby u mladistvých zaměstnanců. Bude korigována i maximální délka vyrovnávacího období u dohody o pracovní činnosti, neboť směrnice o pracovní době nepřipouští bez existence kolektivní smlouvy vyrovnávací období delší než 6 měsíců, což ve vnitrostátním kontextu koresponduje s vyrovnávacím obdobím v délce 26 týdnů.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Náklady**

###### Zaměstnanci

Z hlediska zvolené právní úpravy ve variantě I nelze u zaměstnanců uvažovat o žádných nákladech. V souvislosti s návrhem povinnosti poskytovat zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přestávku v práci na jídlo a oddech lze uvažovat o nepatrném prodloužení doby v rámci kalendářního dne, která bude souviset se samotným výkonem práce.

###### Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I lze očekávat výraznější dopad na zaměstnavatele v souvislosti s nutností dodržovat při plánování a rozvrhování pracovní doby zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro ně nové a dosud neznámé povinnosti a požadavky vyplývající z příslušných směrnic.

###### Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě volby varianty I požadavky na státní rozpočet ani na příslušné státní orgány nevznikají. V případě kontrolních orgánů bude pouze třeba při jejich kontrolní činnosti věnovat zvýšenou pozornost novým skutečnostem a povinnostem zaměstnavatelů, které mohou být porušeny.

## Přínosy

### Zaměstnanec

Při variantě I lze očekávat výrazný přínos pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v ochraně a bezpečnosti jejich zdraví v souladu s požadavky příslušných směrnic, kterého se mnozí zaměstnanci pracující na dohody o pracích mimo pracovní poměr dosud marně dožadovali.

### Zaměstnavatelé

U zaměstnavatelů nebyly identifikovány žádné přínosy.

### Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě přijetí varianty I bude výrazně sníženo riziko řízení pro porušení Smlouvy EU (tzv. infringementu), což lze vnímat jako řádné splnění povinností členského státu vůči Evropské unii i jako prevenci proti případným nepříjemnostem spojeným s řízením pro porušení Smlouvy EU, která by v extrémním případě mohla vést až k finanční sankci vůči České republice.

#### **h. Návrh řešení**

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem se navrhuje při řešení problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatnění **varianty I**.

## **2.5 Konto pracovní doby**

### **a. Definice problému**

Konto pracovní doby je poměrně nový právní institut, který existuje v českém právním řádu teprve od roku 2007. Cílem vzniku této úpravy bylo umožnit zaměstnavateli flexibilněji rozvrhovat a přidělovat práci zaměstnanci s ohledem na měnící se potřebu práce v důsledku snížení poptávky po výrobcích nebo službách. Byly tedy stanoveny základní podmínky pro zavedení konta pracovní doby (např. zavedení jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, účet pracovní doby, účet mzdy, stálá mzda, apod.). Právní úprava ale jinak pozitivně nevynezovala samotnou odlišnost tohoto právního institutu od ostatních „standardních“ pracovních režimů. Spokojila se jenom s konstatováním, že konto pracovní doby je zvláštní způsob (nerovnoměrného) rozvržení pracovní doby (§ 86 odst. 1 zákoníku práce), zaměstnanec v kontu pracovní doby nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 34b odst. 1 zákoníku práce) a nevzniká u něho překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Během devíti let aplikační praxe, vyvstala řada nejasností při interpretaci jednotlivých ustanovení konta pracovní doby a došlo ke zjištění, že právní úprava vůbec neřeší řadu existujících problémů, a je tedy nedostatečná (např. krácení stálé mzdy-viz níže, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci, legálnost výkonu práce mimo rozvrh směn zaměstnance, nejasnost, zda zaměstnavatel je povinen přidělovat práci v rozsahu hodin, které zaměstnanci předem rozvrhl apod.).

Problémem se v praxi ukázala otázka uplatnění stálé mzdy a její případné krácení. Při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci za práci v pracovní době stálá mzda. Stálá mzda nepřísluší za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. Postup pro krácení stálé mzdy za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje a stálá mzda nepřísluší, však není zákonem upraven. Podle obvyklých postupů

uplatňovaných při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby pro krácení měsíčních mzdových sazeb by se tedy měla krátit stálá mzda v případě, kdy zaměstnanec nepracuje, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl, v poměru délky takto neodpracované doby k celkové délce pracovní doby rozvržené v daném kalendářním měsíci.

Specifikem konta pracovní doby však je to, že může být pracovní doba rozvrhována v rámci vyrovnávacího období v jednotlivých měsících značně nerovnoměrně, v některých měsících v malém rozsahu, v jiných naopak ve velkém rozsahu. Rozvrhne-li se malý počet hodin, může i krátkodobá překážka v práci způsobit při aplikaci uvedeného postupu krácení značné snížení nebo neposkytnutí stálé mzdy. Vzhledem ke skutečnosti, že náhrada mzdy zpravidla přísluší za neodpracovanou dobu, může nastat situace, že zaměstnanec zůstane v daném měsíci bez prostředků. Krácení stálé mzdy podle podmínek platných v daném kalendářním měsíci proto neodpovídá charakteru režimu konta pracovní doby, jehož základním smyslem je vypořádat práva na mzdu i práva v oblasti pracovní doby za celé vyrovnávací období.

## **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Podmínkou uplatnění konta pracovní doby je jeho zavedení v kolektivní smlouvě, a pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tak i ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Souhlas zaměstnance, který bude pracovat v kontu pracovní doby, zákon nevyžaduje. Konto pracovní doby je vymezeno jako zvláštní způsob rozvržení pracovní doby, jehož bližší vymezení zákoník práce nespécifikuje - lze ho dovést pouze z § 34b odst. 1 a § 208 (tj. zaměstnanec v kontu nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a nevzniká mu zároveň překážka v práci na straně zaměstnavatele). Zaměstnavatel je povinen pro tohoto zaměstnance vést účet pracovní doby, na kterém se evidují některé specifické údaje o pracovní době (§ 87 odst. 2 zákoníku práce). U konta pracovní doby je dále zaveden zvláštní způsob zjišťování práce přesčas (§ 98 odst. 2 zákoníku práce) a je zaměstnavateli umožněna kratší lhůta pro seznámení zaměstnance s jeho písemným rozvrhem pracovní doby (§ 84 zákoníku práce). V případě sjednání v kolektivní smlouvě je dále umožněn časově omezený přesun zápočtu odpracované práce přesčas do pracovní doby dalšího vyrovnávacího období (§ 86 odst. 4 zákoníku práce) a na ně navazují další odchylky (viz § 67 odst. 1 písm. d) a § 91 odst. 5 zákoníku práce).

V oblasti odměňování vznikají zaměstnanci práva na mzdu za vykonanou práci podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek podle § 113 odst. 1 zákoníku práce. Tato práva se v rámci vyrovnávacího období evidují a zúčtují podle § 121 odst. 1 zákoníku práce až po jeho skončení. Jsou-li vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doplatit rozdíl. Za jednotlivé kalendářní měsíce v rámci vyrovnávacího období přísluší zaměstnanci podle § 120 odst. 1 zákoníku práce stálá mzda, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem.

V současné době je v § 121 odst. 2 zákoníku práce stanovena obecná zásada, že stálá mzda přísluší zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci, v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne a naopak že nepřisluší za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. Stálá mzda tedy přísluší za období kalendářního měsíce ve stejné výši bez ohledu na velikost rozvržené pracovní doby a krátí se za dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl. Zaměstnanec, který nepracoval celý měsíc proto, že mu zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu, je na tom tedy paradoxně lépe, než ten, který po část měsíce pracoval.

Mzda je podle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Stálá mzda

je formou mzdy poskytovanou za období kalendářního měsíce, a proto by měla být podle obecně platných zásad zúčtována k výplatě podle poměrů platných v tomto měsíci.

Nejnižší přípustná výše stálé mzdy zaměstnance je podle § 120 odst. 1 zákoníku práce omezena 80 % jeho průměrného výdělku, nebo 85 % podle § 120 odst. 2 při uplatnění postupu podle § 86 odst. 4 zákoníku práce (započtení až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období). Stálá mzda tak může být sjednána nebo stanovena pod úroveň minimální mzdy nebo pod příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé, kteří provozují podnikatelskou činnost, u nichž se uplatňuje konto pracovní doby
- zaměstnanci, kteří pracují v režimu konta pracovní doby
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

### **d. Popis cílového stavu**

Cílovým stavem je právní úpravu konta pracovní doby zpřesnit a doplnit chybějící nebo matoucí právní instituty. Konkrétně se navrhuje legálně vymezit konto pracovní doby jako zvláštní pracovní režim, při jehož uplatnění nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, resp. kratší pracovní doby. Z uvedeného bude tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu rozvrhne do směn, musí mu v tomto rozsahu práci i přidělit. Pokud tak neučiní, doba, po kterou zaměstnanec nebude v rozvržené směně vykonávat práci, se bude posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (§ 208 zákoníku práce), a tato doba se započte jako odpracovaná (§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Dále se nově navrhuje odstranit nedostatek stávající právní úpravy tak, aby bylo umožněno zaměstnavateli legálně nařídit nebo dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, aniž jsou zároveň splněny obě podmínky pro výkon práce přesčas (viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce), jelikož z podstaty právní úpravy konta pracovní doby vyplývá, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tj. je to jedna z podmínek pro posouzení práce přesčas). Podmínky pro práci mimo rozvrh směn ale zůstávají pro konto pracovní doby stejné jako u práce přesčas (např. výjimečnost, nařizování, dohodnutá práce přesčas, limity této práce). Dále se nově navrhuje zahrnout pod pojem „dny pracovního klidu“ i dny, kdy není zaměstnavatelem rozvržena směna zaměstnanci při uplatnění konta pracovní doby nebo je rozvržena v kratším rozsahu, než odpovídá polovině průměrné délky směny zaměstnance. Cílem této úpravy je zvýšit ochranu zaměstnance, aby mu nemohla být bez omezení zaměstnavatelem kdykoliv (při dodržení minimálních dob odpočinku) nařizována práce ve smyslu nově navrženého ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce ve dnech, kdy nemá zaměstnanec rozvrženou směnu nebo jí má rozvrženou v minimálním rozsahu.

V oblasti odměňování je cílovým stavem úpravy zavést přesnější a spravedlivější mechanismus, podle něhož se bude stálá mzda krátit podle poměrů platných za celé vyrovnávací období, a to zejména vzhledem ke skutečnosti, že krácení stálé mzdy ve vztahu ke kalendářnímu měsíci může vést k poškozování mzdových práv zaměstnance.

Konkrétně se navrhuje, aby se stálá mzda v tomto případě v příslušném kalendářním měsíci krátila o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat (předpokládaná hodnota jedné hodiny). Navrhuje se, aby pro krácení stálé mzdy nebylo možné uplatnit jiný postup.

Navrhovaný postup je možno vyjádřit tímto vztahem:

$$SMZ = SMStM - PNH \times \Sigma SMVO : \Sigma HVO$$

SMZ - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci

SMStM - sjednaná nebo stanovená stálá mzda

PNH – počet neopracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci

ΣSMVO – součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období

ΣHVO – součet hodin, které mají být odpracovány ve vyrovnávacím období (odpovídající stanovené týdenní pracovní době).

Rozepte-li zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním měsíci v rámci možností daných právním předpisem extrémně vysoké množství pracovní doby, může nastat potřeba zkrátit zaměstnanci při značném rozsahu překážek v práci při použití navrhovaného způsobu krácení stálé mzdy značnou částku nebo dokonce více než činí stálá mzda. Toto krácení je však zcela v pořádku, protože bude zaměstnanci příslušet za uvedené překážky náhrada mzdy nebo se uplatní jiné standardní postupy.

Při zavedení krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období by proto nebylo logické ani spravedlivé, aby k takto zkrácené stálé mzdě byl poskytován doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, na který by mohlo zaměstnanci při odpracování určité doby vzniknout právo. Proto se navrhuje vyloučit v těchto případech dopláčení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Uplatní-li se postup, kterým se zamezí poskytování doplatku do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí se zároveň zajistit ochrana proti sjednávání nebo stanovování stálé mzdy nepřiměřeně nízké. Navrhuje se proto, aby stálou mzdu nebylo možné sjednat nebo stanovit pod úrovní minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

#### **e. Zhodnocení rizika**

K uvedeným návrhům postupů nejsou identifikována žádná rizika.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování dosavadního stavu**

##### **Varianta I - Zpřesnění v oblasti konta pracovní doby a nová koncepce krácení stálé mzdy**

Zavedení nové zpřesňují definice konta pracovní doby, zavedení možnosti a podmínek pro výkon práce zaměstnance mimo jeho rozvrh pracovní doby, zvýšení ochrany zaměstnance tak, aby zaměstnavatel nemohl kdykoliv zaměstnanci nařídít práci mimo rozvrh směn a vyhnout se tak účelově povinnosti vypracovávat písemný rozvrh pracovní doby a seznamovat s ním zaměstnance předem (tj. uplatňovat tzn. „práci na zavalanou“), popř. vyhýbat se rozvrhování velmi krátkých směn své zákonné povinnosti poskytnout náhradu mzdy při případném vzniku překážky v práci na jeho straně, tj. při nepřidělování práce v rozvržené směně (tzn. z toho tedy vyplývá, že překážka v práci nemůže vzniknout mimo rozvrh směn zaměstnance), přispěje k vyjasnění celkové právní úpravy institutu konta pracovní doby a zamezí nežádoucí (často účelové) rozdílné interpretaci, jak je tomu v současné době za stávající právní úpravy.

Navrhuje se krácení stálé mzdy v příslušném kalendářním měsíci o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny, a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat.

Navrhovaný postup vede k zachování funkce stálé mzdy jako jednoduchého nástroje vyrovnání zálohového uspokojování mzdových práv zaměstnance, jehož hlavní funkcí je omezení vlivů výkyvů v potřebě práce na odměňování zaměstnanců. Variantou se zajišťuje, že se zaměstnanec

nedostane vlivem rozdílné potřeby práce v jednotlivých kalendářních měsících do existenčních potíží a zůstane i v těchto případech zachována alimentační funkce mzdy.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Varianta 0**

###### **Náklady**

Při uplatnění nulové varianty lze identifikovat hned několik nákladů v podobě neodstranění některých matoucích ustanovení, mezer v právní úpravě a zjevných neoprávněných disparit. Nedošlo by tedy k legalizaci možnosti nařízení práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby, k neodstranění mezery v právní úpravě v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele u kontu pracovní doby, kdy zaměstnanec nemá v určitých případech nárok ani na stálou mzdu dle § 121 odst. 2 zákoníku práce, ani na náhradu mzdy dle ustanovení § 208 zákoníku práce. Taktéž by nebyly nastaveny přesnější a spravedlivější mechanismy krácení stálé mzdy, a mohlo by tak nadále docházet k poškozování mzdových práv zaměstnance.

###### **Přínosy**

Při uplatnění nulové varianty nelze identifikovat žádné přínosy.

##### **Varianta I**

###### **Náklady**

Pro zaměstnavatele daná varianta však může potenciálně způsobit zvýšenou administrativní zátěž z důvodu nově vymezených omezujících podmínek pro výkon práce zaměstnance mimo rozvrh jeho směn nebo ve dnech pracovního klidu.

Obě varianty jsou z hlediska celkových nákladů na mzdy zaměstnanců vykonávajících práci v režimu kontu pracovní doby srovnatelné. Dojde-li při uplatňování krácení stálé mzdy ve vztahu k příslušnému kalendářnímu měsíci k vynaložení nižších prostředků na mzdy, o to více prostředků bude muset zaměstnavatel vyplatit po skončení vyrovnávacího období při uspokojování mzdových práv, která mu vznikala během celého vyrovnávacího období. Navrženou variantou I se zvyšuje rovnoměrnost vynakládání prostředků na mzdy.

###### **Přínosy**

Varianta I přináší nutné zpřesnění úpravy kontu pracovní doby a je přínosem, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance (vymezení kontu pracovní doby, podmínky pro výkon práce mimo rozvrh směn).

#### **h. Návrh řešení**

Navrhuje se **varianta I**.

## 2.6 Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců

### a. Definice problému

Zástupci zaměstnanců jsou definováni v § 276 odst. 1 zákoníku práce jako odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců je dále definovaná v § 281 zákoníku práce. Naproti tomu evropská rada zaměstnanců či vyjednávací výbor jsou z podstaty věci jiné instituty upravené v § 288 a násl. zákoníku práce v souvislosti s poskytováním nadnárodních informací a projednáním. Jelikož zákoník práce pod legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“ nezahrnuje členy evropské rady zaměstnanců, ani členy vyjednávacího výboru, je nutné přiznat jim některá další práva, která by jako faktičtí zástupci měli mít a zrovnoprávnit je tak s ostatními zástupci zaměstnanců. Jde o následující ustanovení:

Ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Zde je nutné přiznat totéž i zástupcům zaměstnanců v evropských radách zaměstnanců, resp. členům evropské rady zaměstnanců a členům vyjednávacího výboru. Dosud totiž tito zástupci podléhají obecné právní úpravě ohledně překážek v práci na straně zaměstnanců, kteří mají pružnou pracovní dobu dle § 97 odst. 1 zákoníku práce. To má za následek, že zasáhne-li výkon činností těchto zástupců do volitelné pracovní doby, jako výkon práce se neposuzuje a neposkytuje se za něj ani náhrada mzdy (platu). Dále se nezapočítávají do odpracovaných hodin, a zaměstnanec proto musí pracovní dobu napracovat.

Ustanovení § 273 odst. 1 a 2 zákoníku práce pro účely náhrady škody stanoví definici plnění pracovních úkolů. V odst. 2 je stanoveno, že plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců.

Nedostatek stávající úpravy tak spočívá v nepříznivém postavení členů vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců ve srovnání se zaměstnanci činnými pro zástupce zaměstnanců, pokud se jedná o vyhodnocení překážky v práci spočívající v činnosti vyjednávacího výboru nebo v činnosti evropské rady zaměstnanců při pružném rozvržení pracovní doby.

### b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Institut člena vyjednávacího výboru a člena evropské rady zaměstnanců byl začleněn do českého pracovního práva, resp. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, na základě Směrnice Rady č. 94/45/EC ze dne 22. 9. 1994 o zřízení evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi, a to novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb.

Dle důvodové zprávy byla tato směrnice přijata s cílem podporovat dialog mezi vedením podniků a zaměstnanci, k provedení Charty základních sociálních práv zaměstnanců a návazně na Dohodu o sociální politice, připojenou k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy. Tato tzv. Sociální charta ES požaduje rozvíjení forem informování zaměstnanců a konzultací s nimi, a to zvláště v podnicích působících ve dvou a více členských státech EU. Protože dosavadní procedury v jednotlivých státech EU nenavazovaly na nadnárodní struktury podniků, bylo třeba zajistit informování a konzultování se zaměstnanci těchto podniků, a to formou směrnice. Na základě této směrnice jsou v podnicích působících za určitých podmínek na území dvou nebo více členských států EU zřizovány evropské rady zaměstnanců nebo vytvářeny jiné vhodné procedury pro nadnárodní

informování zaměstnanců a konzultace s nimi. Směrnice stanoví požadavky na definování určitých pojmů a stanovení některých procedur. Ponechává členským státům právo stanovit, kdo je zástupcem zaměstnanců, požaduje stanovení specifické ochrany těchto osob, minimální obsah konzultací a informací a další požadavky.

Právní úprava týkající se nadnárodního informování prošla významnou změnou v roce 2011. V tomto roce byl zákonem č. 185/2011 Sb. upraven zákoník práce z důvodu transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

Vnitrostátní úprava k ochraně člena vyjednávacího výboru a člena evropské rady zaměstnanců je obsažena v ust. § 203 odst. 2 písm. a bod 3. zákoníku práce, jež stanoví, že pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona a především v ust. § 289 odst. 5 zákoníku práce, jež stanoví, že nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, výhodnější podmínky, použijí se pro účely kolektivního zastupování zaměstnanců § 276 a § 278 odst. 2 až 4 obdobně, a to pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele. Ustanovení § 276 odst. 8 se použije, i když ústředí nemá sídlo nebo není umístěno v České republice. Pro tlumočníky, překladatele, odborníky a poradce se použije § 276 odst. 4. Dle ustanovení § 276 odst. 2 platí, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ve svých právech ani diskriminováni.

#### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé zaměstnanců, kteří jsou členy evropských rad zaměstnanců nebo evropského vyjednávacího výboru
- zástupci zaměstnanců, kteří jsou členy evropských rad zaměstnanců nebo evropského vyjednávacího výboru

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílem je přiznat zástupcům zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců či členům vyjednávacího výboru stejná práva jako mají ostatní zástupci zaměstnanců v § 97 odst. 2 a § 273 odst. 2 zákoníku práce a vylepšit jejich postavení ohledem na ustanovení § 276 odst. 2 zákoníku práce.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Česká republika se zavázala transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Ve výše uvedeném směru se úprava jeví jako nedostatečná, na což poukazují sociální partneři. V současné době probíhá v Evropské komisi projekt zahrnující zejména právní analýzy, který má za cíl zhodnotit implementaci směrnice ve všech členských státech. Při novelizaci zákoníku práce je vhodné upravit výše uvedené, aby se předešlo negativnímu hodnocení České republiky.

## **f. Návrh variant řešení**

### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

#### **Varianta I - Zrovnoprávnění členů evropské rady zaměstnanců a evropského výboru zaměstnanců s ostatními zástupci zaměstnanců**

Do ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce se zahrnou členové evropské rady zaměstnanců a evropského výboru zaměstnanců a dojde k jejich zrovnoprávnění s ostatními zástupci zaměstnanců, pokud jde o překážky na straně zaměstnance při pružné pracovní době.

Do ustanovení § 273 odst. 2 zákoníku práce se zahrnou členové vyjednávacího výboru a dojde k jejich zrovnoprávnění se zástupci zaměstnanců definovanými v § 276 odst. 1 zákoníku práce a s členy evropské rady zaměstnanců, se kterými již definice plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody počítá.

## **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

### **Náklady**

Z výše uvedeného návrhu obecně vyplývají finanční náklady spojené s náhradou mzdy nebo platu dnes neposkytovaných v době volitelné pracovní doby, na kterou případně výkon činnosti člena evropské rady zaměstnanců nebo člena vyjednávacího výboru připadne. Podle veřejně přístupné databáze vytvořené při European Trade Union Institute (<http://www.ewcdb.eu/>) je v současné době evidováno v tomto seznamu cca 140 nadnárodních společností, které působí i na území České republiky a u kterých byla ustavená evropská rada zaměstnanců. Z databáze dále vyplývá, že výše uvedené evropské rady zaměstnanců se scházejí průměrně 2 x ročně. V databázi není uvedeno složení evropských rad podle členských států, není tak možné zjistit kolika zaměstnanců a zaměstnavatelů se aktuálně změna dotkne. *K našemu dotazu bylo sděleno, že podrobnějšími databázemi nedisponují ani reprezentativní sociální partneři v České republice.* Nicméně lze konstatovat, že kategorie těchto zástupců se velmi často překrývá s kategorií zástupců dle § 276 odst. 1 zákoníku práce, a proto v realitě náhradu mzdy či platu dostávají.

### **Přínosy**

Pokud jde o přínosy, z povahy věci jsou veškeré přínosy nepřímé. Nepřímým přínosem je cíl navrhované změny, tedy zamezení diskriminace těchto zástupců oproti zástupcům definovaným v § 276 odst. 1 zákoníku práce a obecně podpora sociálního dialogu v České republice, a to s ohledem na nadnárodní informace a projednání.

## **h. Návrh řešení**

Jednoznačně se navrhuje **varianta I**.

## 2.7 Ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti

### a. Definice problému

S obtěžováním a násilím na pracovišti i stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců, a to i na úrovni EU. Pokud jde o Českou republiku, přestože zákoník práce v této oblasti již dnes obsahuje právní nástroje ochrany zaměstnanců, poznatky z praxe ukazují, že nejsou zcela dostačující. Na základě šetření Eurofondu, které bylo provedeno v roce 2015, byla Česká republika spolu s Rakouskem a Finskem vyhodnocena jako nejhorší ve věci šikany na pracovišti s tím, že až 20 procent zaměstnanců je na pracovišti šikanováno. Na základě průzkumu katedry psychologie Univerzity Palackého v Olomouci byl prokázán dopad šikany na psychiku ve formě depresí, úzkosti a celkové sklíčenosti.

Vědomí uvedených problémů i v evropském kontextu vedlo evropské sociální partnery – Evropskou odborovou konfederaci (EOK) na straně odborů a Konfederaci evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociaci řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) k uzavření rámcové dohody o stresu spojeném s prací ze dne 8. 10. 2004 a autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti ze dne 26. 4. 2007.

### b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce v § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 jako jednu ze svých základních zásad zakotvuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Obecný právní rámec ochrany před diskriminací v České republice tvoří zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů, který za jednu z forem diskriminace považuje mj. rovněž obtěžování a zároveň je i definuje. Zákoník práce, pokud jde o definice různých forem diskriminace, odkazuje v § 16 odst. 2 na zmíněný antidiskriminační zákon, což tedy platí i pro obtěžování a jeho definici. Právě absence úpravy obtěžování zaměstnance v zákoníku práce se však s ohledem na poznatky z praxe ukazuje jako závažný nedostatek vedoucí ve svém důsledku k oslabování právní ochrany zaměstnance.

Nejde nicméně jen o problém obtěžování, výše uvedené se týká i násilí na pracovišti a stresu spojeného s prací, s nímž se zaměstnanci setkávají. Zde je situace o to komplikovanější, neboť pojem „násilí“ ani „stres“ antidiskriminační zákon, ani zákoník práce neupravuje.

K uzavírání rámcových dohod zmocňuje evropské sociální partnery primární právo EU. V případě, že jsou tyto dohody předloženy prostřednictvím Evropské komise Radě EU, schvalují se ve formě směrnice, a zavazují členské státy k jejich transpozici do vnitrostátního práva. Druhým typem dohod jsou tzv. autonomní rámcové dohody sociálních partnerů, které zavazují evropské sociální partnery tyto dohody realizovat na národní úrovni. Přestože tyto autonomní rámcové dohody nezavazují členské státy, přesto jsou považovány v důsledku svého faktického významu za „soft law“. Tímto typem dohod je i Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti a Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací.

### c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- Státní úřad inspekce práce

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílem je přispět k větší ochraně zaměstnanců - a obecně většímu povědomí o této problematice - zakotvením výslovné ochrany proti stresu, násilí a obtěžování na pracovišti do zákoníku práce.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Jistým rizikem navrhované úpravy mohou být různé výklady implementace obou rámcových dohod sociálních partnerů, pokud jde o pojmy „obtěžování“, „stres“ a „násilí“.

Především jde o pojem „obtěžování“, který je definován v antidiskriminačním zákoně. Pokud by měl být pro účely pracovního práva zakotven a definován v zákoníku práce, došlo by k nežádoucímu tříštění právní úpravy.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

##### **Varianta I - Doplnění ochrany zaměstnance**

Do § 224 odst. 1 zákoníku práce by bylo doplněno rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, což přispěje k větší ochraně zaměstnanců.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Varianta 0**

##### **Náklady**

Přetrvávající problémy s praktickou aplikací a ochranou zaměstnance před stresem a násilím na pracovišti.

##### **Přínosy**

S výjimkou známé právní úpravy přínosy identifikovány nebyly.

##### **Varianta I**

##### **Náklady**

Navrhovaná úprava povede zaměstnavatele k zohledňování dalších aspektů péče o zaměstnance v rámci stávajících mechanismů.

##### **Přínosy**

Jasně navržené řešení formou rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, přispěje k větší ochraně zaměstnanců. Zakotvení této úpravy zvýší povědomí o problematice

v pracovněprávních vztazích. Bude tak ještě účelněji naplněno právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

#### **h. Návrh řešení**

Je navrhována **varianta I**, která má podporu sociálních partnerů.

## **2.8 Minimální výše odměny z dohody**

### **a. Definice problému**

Současná právní úprava stanoví, že odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda, resp., že v případě, kdy odměna z dohody minimální mzdy nedosáhne, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Sazba minimální mzdy tak v případě odměny z dohody představuje nejnižší nepodkročitelnou úroveň.

Odměna z dohody naproti tomu není předmětem ochrany, kterou poskytuje institut zaručené mzdy, jenž se podle dikce zákona výslovně vztahuje pouze na mzdu či plat. Ze znění příslušných právních předpisů tak výslovně nevyplývá povinnost poskytovat zaměstnanci odměnu z dohody nejméně ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy. Důsledkem je nerovnost mezi dvěma zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel sjednal, nebo jim stanovil nebo určil mzdu nebo plat nebo sjednal odměnu z dohody nižší než je nejnižší úroveň zaručené mzdy nebo z jiných důvodů zúčtoval k výplatě nižší částku než je nejnižší úroveň zaručené mzdy (u zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě). Zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnavatel poskytne doplatek do hodnoty nejnižší úrovně zaručené mzdy a zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody do výše sazby minimální mzdy. Odměna z dohody se sjednává individuálně, a proto zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

S ohledem na skutečnost, že sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy je shodná se sazbou mzdy minimální, je aktuálně oslabena ochrana zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zejména v případě, že se jedná o práci zařazenou v 2. až 8. skupině prací.

### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Problematika minimální a zaručené mzdy je obsažena jednak v níže citovaných ustanoveních zákoníku práce a jednak v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení o minimální mzdě“).

Ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce uvádí, že na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se zásadně vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, což však neplatí, pokud jde o odměňování, s výjimkou minimální mzdy.

Ustanovení § 111 odst. 1 zákoníku práce zejména stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Odstavec 2 téhož ustanovení odkazuje ve věci aktuální výše základní sazby minimální mzdy na nařízení o minimální mzdě a odstavec 3 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout doplatek do výše minimální mzdy v případě, že její výše mzda, plat nebo

odměna z dohody nedosahuje. Sazba minimální mzdy i v případě odměny z dohody konané mimo pracovní poměr představuje nejnižší nepodkročitelnou úroveň odměny za práci, což je zákonem upraveno explicitně.

Ustanovení § 112 odst. 1 zákoníku práce definuje zaručenou mzdu jako mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Odstavec 2 citovaného ustanovení pak odkazuje ve věci určení nejnižších úrovní zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací na nařízení o minimální mzdě s tím, že nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší, než základní sazba minimální mzdy; nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat a na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě. Odstavec 3 upravuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Nařízení o minimální mzdě představuje prováděcí právní předpis veskrze technického charakteru, kterým je na základě zmocnění v zákoníku práce mj. stanovena základní sazba minimální mzdy, nejnižší úrovně zaručené mzdy, sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při odlišné délce stanovené týdenní pracovní doby. V současnosti základní sazba minimální mzdy odpovídá nejnižší úrovni zaručené mzdy pro 1. skupinu prací (tj. 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc; resp. 55,10 Kč za hodinu nebo 9 300 Kč za měsíc při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance).

V konkrétním případě může nejnižší přípustná výše odměny za práci konanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr vyplývat rovněž z uplatnění ustanovení § 110 zákoníku práce, které stanoví, že za stejnou práci (práci stejné hodnoty) přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody a vymezuje, co se stejnou prací rozumí.

Skutečnost, že zaměstnavateli nevyplývá povinnost poskytovat odměnu z dohody nejméně ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy ze zákona výslovně, může v určitých případech vést k nedodržení principu rovnosti v odměňování zaměstnanců. Ačkoliv je možno v praxi v řadě případů porovnáním s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nepřímo stejnou odměnu z dohody ve smyslu § 110 odst. 1 zákoníku práce určit, nelze z hlediska nepřipustnosti diskriminace, resp. z hlediska uplatňování principu rovnosti v odměňování jednotlivých skupin zaměstnanců z výše popsaných důvodů současnou právní úpravu považovat za optimální.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o provedení práce
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracovní činnosti
- stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

### **d. Popis cílového stavu**

Cílovým stavem je zabezpečit faktickou rovnost v odměňování zaměstnanců bez ohledu na to, zda konají práci v pracovním poměru či mimo něj tak, aby nejnižší přípustná výše odměny za práci byla prvotně určena složitostí, odpovědností a namáhavostí práce. Nadále by nemělo být pro tento účel podstatné, zda formou odměny za vykonanou závislou práci je mzda, plat nebo odměna z dohody.

Navrhovaná změna zároveň usnadňuje zaměstnavateli správné určení nejnižší přípustné odměny z dohody a zaměstnanci zajišťuje vyšší předvídatelnost minimálního sociálního standardu vyplývajícího z odměny, kterou za práci obdrží.

Za širší cíl navržené právní úpravy lze rovněž považovat potlačení prekarity, kterou práce konaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v některých případech představuje; navržená úprava tak v oblasti odměňování jednoznačně posiluje postavení zaměstnance konajícího práci mimo pracovní poměr.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Ponechání současné právní úpravy beze změn by znamenalo zachování nerovného přístupu k odměňování různých skupin zaměstnanců. Ochrana poskytovaná odměně za práci institutem zaručené mzdy by se za zákonem daných podmínek vztahovala nadále pouze na mzdu a plat, nikoliv na odměny z dohod. Přetrvávala by obtížnost a, v některých případech, faktická nemožnost nepřímo na základě ustanovení § 110 zákoníku práce správně určit nejnižší přípustnou odměnu z dohody tehdy, kdy zaměstnavatel nemá k dispozici referenční zaměstnance v pracovním poměru. S ohledem na právo garantované Listinou základních práv a svobod na spravedlivou odměnu za práci je současná úprava z ústavněprávního hlediska nevyhovující.

Přijetí navrhované právní úpravy může v ojedinělých případech zaměstnavatelům způsobit zvýšení nákladů na odměny za práci; to se bude ovšem týkat pouze těch zaměstnanců pracujících na základě dohod mimo pracovní poměr, jejichž odměna z dohody nedosáhla ani příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

##### **Varianta I - Rozšíření ochrany systémem nejnižších úrovní zaručené mzdy na odměny z dohod**

Zvolením této varianty by došlo k zahrnutí odměn z dohod pod ochranu systému nejnižších úrovní zaručené mzdy; z díkce příslušných ustanovení zákoníku práce by pro zaměstnavatele výslovně vyplývala povinnost poskytovat zaměstnanci odměnu z dohody nejméně ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy. Při určování nejnižší přípustné výše odměny z dohody by tak byl stanoven obecný referenční rámec (rozčlenění prací do 8 skupin), který by byl pro zaměstnance i zaměstnavatele předvídatelný, neboť je závazně stanoven nařízením o minimální mzdě.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Varianta 0**

##### **Náklady**

##### Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

##### Zaměstnavatelé

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na zaměstnavatele.

##### Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na veřejné rozpočty.

## **Přínosy**

### Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### Zaměstnavatelé

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na zaměstnavatele.

### Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na veřejné rozpočty.

## **Varianta I**

## **Náklady**

### Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### Zaměstnavatelé

Tato varianta může v některých jednotlivých případech zvýšit náklady zaměstnavatele na odměňování zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Tato varianta může v některých jednotlivých případech zvýšit náklady na odměňování zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obdobně jako v případě ostatních zaměstnavatelů.

## **Přínosy**

### Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tato varianta zvyšuje míru ochrany odměny za práci skupiny zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zároveň umožňuje přesnější diferenciaci výše nejnižší přípustné odměny z dohody s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost práce.

### Zaměstnavatelé

Tato varianta usnadňuje zaměstnavateli správné stanovení nejnižší přípustné výše odměny z dohody (nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou jednoznačně stanoveny nařízením vlády).

### Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Tato varianta předpokládá zvýšení příjmů ze sociálního pojištění a daně z příjmů do státního rozpočtu.

## **h. Návrh řešení**

Je navrhována **varianta I**.

## 2.9 Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking, teleworking)

### a. Definice problému

V současném znění zákoníku práce nejsou dostatečně upraveny některé podmínky výkonu prací mimo pracoviště zaměstnavatele. Chybí podrobnější úprava institutu domácí práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking), zejména povinnosti zaměstnavatele týkající se ochrany přenosu dat a povinnosti zaměstnance data chránit, umožnění paušalizace nákladů a zabránění izolace zaměstnance, což není v souladu s tím, k čemu vyzývá Rámcová dohoda o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu.

„Práce z domova se u nás využívá již řadu let, i když pouze u relativně omezeného segmentu pracovní síly, jejíž povaha práce tuto formu výkonu zaměstnání umožňuje. Současný zákoník práce upravuje práci z domova relativně vágně, doporučuje pouze, že místo výkonu práce má být definováno pracovní smlouvou. Překážkou bránící většímu využívání práce z domova jsou obavy zaměstnavatelů z nemožnosti zajistit dodržování pravidel bezpečnosti týkající se výkonu práce. Práci z domova využívají i malé a střední firmy. Dle průzkumu AMSP (2009) 30 % oslovených firem tuto možnost nabízelo. Podobný podíl (25 %) firem využívajících práci z domova potvrdil i výzkum Václavkové (2007). Hlavním důvodem využívání práce z domova je úspora nákladů firmy. Důvody jejího nevyužívání, dle citovaného průzkumu AMSP (2009), jsou především následující: nemožnost kontrolovat zaměstnance, obtížná komunikace se zaměstnancem, pochybnosti o produktivitě práce. Tato forma zaměstnávání dle zaměstnavatelů představuje možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou prostorové kapacity firem omezené.“<sup>1</sup>

### b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce umožňuje vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť takovou práci nezakazuje. Předpokládá, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce) a že v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být sjednáno více míst výkonu práce [§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Zákoník práce také nevyklučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Chybí však podrobnější úprava práce, která bývá označována jako domácí práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking).

Práce na dálku (teleworking) je jednou z forem organizace práce, pro niž je charakteristické, že je konána na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, a využívá se při ní informačních technologií. Zákoník práce práci na dálku umožňuje (nezakazuje ji), ale výslovně ji neupravuje. Při klasické domácí práci (homeworking) se informační technologie většinou nevyužívají, jde zpravidla o manuální práci, jejímž výsledkem jsou například textilní, sklářské nebo košíkářské výrobky. Zákoník práce již neobsahuje definici domácího pracovníka (domáckého zaměstnance), předpokládá však, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele nebo doma, ale i na jiném dohodnutém místě. Pokud zaměstnanec koná práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale v pracovní době, kterou rozvrhuje zaměstnavatel, vztahují se na pracovněprávní vztahy tohoto zaměstnance všechna ustanovení zákoníku práce stejně, jako na zaměstnance, kteří pracují na pracovištích

---

<sup>1</sup>KOTÍKOVÁ, J., KROTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha: 2013, 1. vydání, s. 147.

zaměstnavatele. Pouze v případě, že si zaměstnanec vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele rozvrhuje pracovní dobu sám, nevztahují se na něj některá ustanovení zákoníku práce.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Práce na dálku (teleworking) je definována v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu (dále jen „Rámcová dohoda“). Rámcová dohoda byla sjednána na podnět Evropské rady, která vyzvala sociální partnery, aby vyjednali dohody, které by modernizovaly organizaci práce, včetně pružných forem práce, s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou. V Rámcové dohodě je uvedeno, že „sociální partneři považují práci na dálku za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladování pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí podněcovat tuto novou formu organizace práce tak, aby flexibilita a ochrana šly ruku v ruce, zvyšovala se kvalita práce, a aby se zvýšila šance pro zdravotně postižené lidi na pracovním trhu.“

Podle Rámcové dohody je práce na dálku formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Pracovník na dálku je každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše. Práce na dálku je dobrovolná, pracovník na dálku požívá stejných práv jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele, zaměstnavatel je odpovědný za ochranu údajů, musí být respektováno pracovníkovo právo na ochranu soukromí. Rámcová dohoda také řeší otázku vybavení (zařízení), bezpečnost a ochranu zdraví, organizaci práce, vzdělání (výcvik) a kolektivní práva.

Ve zprávě o provádění Rámcové dohody, která byla vypracována zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců v říjnu 2006 se mimo jiné uvádí, že práce na dálku se nejvíce provádí ve Velké Británii a v Nizozemsku (8% všech pracujících), nejméně naopak v České republice a v Maďarsku (kolem 2% všech pracujících). Ze závěrů zprávy vyplývá, že práce na dálku přináší „lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a poskytuje podnikům příležitost kombinovat vyšší flexibilitu s jistotou – tzv. „flexicuritu“.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

#### **d. Popis cílového stavu**

Navrhuje se v souladu s Rámcovou dohodou stanovit, že je zaměstnavatel povinen hradit náklady související s prací konanou mimo pracoviště zaměstnavatele a přijmout opatření zabraňující izolaci zaměstnance. Rozdíl mezi domácí prací a prací na dálku spočívá ve využití informačních technologií. Proto v případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy též povinnosti týkající se zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Také zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje související s výkonem jeho práce.

Dále se navrhuje, aby se u zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nepoužila úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, aby mu při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřislušela náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou jiných důležitých osobních překážek v práci a náhrad při dočasné pracovní neschopnosti, a dále aby se při jeho odměňování nepoužila ustanovení o mzdě nebo platu, příp. náhradním volnu za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, při poskytování platu ustanovení o příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, o zvláštním příplatku, příplatku za rozdělenou směnu a o příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Zachování současného stavu, kdy chybí podrobnější právní úprava práce na dálku, by pravděpodobně vedlo k tomu, že i nadále bude tato flexibilní forma práce málo využívána. Zaměstnavatelé se na evropské úrovni zavázali k plnění některých opatření - například zamezit izolaci zaměstnance, popřípadě k plnění povinností spojených s využíváním informačních technologií již v Rámcové dohodě, takže případné zvýšené náklady nebudou důsledkem navrhované právní úpravy.

#### **f. Návrh variant řešení**

**Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Upravit zákonem podrobněji výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v souladu s Rámcovou dohodou.**

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Náklady**

Nepředpokládá se, že by bližší specifikací podmínek práce mimo pracoviště zaměstnavatele vznikly zaměstnancům nebo zaměstnavatelům dodatečné náklady.

##### **Přínosy**

Pozitivní právní úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele může přispět k jejímu rozšíření a tím i k většímu zapojení zdravotně postižených zaměstnanců, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, studentů a dalších osob do pracovního procesu a ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatelů.

## **h. Návrh řešení**

Je navrhována **varianta I.**

## **2.10 Týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku**

### **a. Definice problému**

Stávající právní úprava § 356 odst. 2 zákoníku práce je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí nejen správný způsob aplikace výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým není stanovena týdenní pracovní doba. Z tohoto důvodu je problematika výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku aplikována pouze na základě odlišných výkladů.

Institut průměrného hrubého měsíčního výdělku je používán pro pracovněprávní účely, například při náhradě mzdy (platu) při některých překážkách v práci a za dovolenou. Při výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance může zaměstnavatel chybně aplikovat § 356 odst. 2 zákoníku práce, protože v tomto ustanovení není uveden pro takový případ postup. Hlavní problém tedy spočívá v rozdílné aplikaci tohoto ustanovení z důvodu odlišných výkladů této problematiky.

### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku z hodinového výdělku je v současné době upraven v § 356 odst. 2 zákoníku práce. Tato právní úprava je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí nejen správný způsob aplikace výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým není stanovena týdenní pracovní doba. Z tohoto důvodu je problematika výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku aplikována pouze na základě odlišných výkladů. Správná a spravedlivá aplikace by měla spočívat v použití tzv. váženého průměru týdenní pracovní doby, ve kterém bude zohledněna různá týdenní pracovní doba zaměstnance v rozhodném období.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnanci

### **d. Popis cílového stavu**

Cílovým stavem je stanovení přesného způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby tak, aby nedocházelo k rozdílné aplikaci tohoto ustanovení a poškozování jedné ze smluvních stran.

Na základě uvedeného příkladu je zřejmý správný postup výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období.

Příklad:

Týden	Týdenní pracovní doba v hodinách	Počet odpracovaných hodin za týden	Součin (b) * (c)
(a)	(b)	(c)	(d)
1	40	40	1 600
2	40	40	1 600
3	40	40	1 600
4	40	40	1 600
5	37,5	37,5	1 406,3
6	37,5	37,5	1 406,3
7	37,5	37,5	1 406,3
8	37,5	37,5	1 406,3
9	37,5	37,5	1 406,3
10	37,5	37,5	1 406,3
11	37,5	37,5	1 406,3
12	37,5	37,5	1 406,3
<b>Celkem</b>	<b>460</b>	<b>460</b>	<b>17 650</b>

Týdenní pracovní doba (TPD) v rozhodném období se vypočte pomocí váženého průměru takto:

$$TPD = \Sigma \text{sl. (d)} / \Sigma \text{sl. (c)}$$

**TPD = 38,37 hodin / týden**

Při změně týdenní pracovní doby v rozhodném období (1. měsíc 40 hodin týdně a 2. a 3. měsíc 37,5 hodiny týdně) činí týdenní pracovní doba zaměstnance při odpracování všech směn 38,37 hodiny týdně. Tato vypočtenou týdenní pracovní dobu lze dosadit do vzorce pro výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku (§ 356 odst. 2 zákoníku práce):

$$PMV = PHV * TPD * 4,348$$

$$PMV = 200 * 38,37 * 4,348$$

**PMV = 33 367 Kč / měsíc**

kde:

PMV – průměrný hrubý měsíční výdělek

PHV – průměrný hrubý hodinový výdělek

TPD – týdenní pracovní doba

Při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu rozhodného období by činil průměrný hrubý měsíční výdělek při odpracování všech směn **33 367 Kč**, přičemž při 40 hodinové týdenní pracovní době by činil **34 784 Kč** a při 37,5 hodinové týdenní pracovní době by činil **32 610 Kč**.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatňují ustanovení upravující pracovní dobu a dobu odpočinku pro zaměstnance v pracovním poměru. Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu. Cílem úpravy ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce je sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době v rozhodném období.

Správný postup výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uveden na příkladu:

Průměrný hodinový výdělek (Kč)	Počet odpracovaných hodin v rozhodném období	Počet týdnů v rozhodném období	Podíl (c) / (d)
(a)	(c)	(d)	(e)
200	210	12	17,5

Průměrný hrubý měsíční výdělek se vypočte podle vzorce:

$$PMV = PHV * sl. (e) * 4,348$$

$$PMV = 200 * 17,5 * 4,348$$

$$PMV = 15\ 218\ Kč$$

kde:

sl. (e) – vyjadřuje podíl počtu odpracovaných hodin v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období, tj. počet odpracovaných hodin připadajících na jeden týden.

#### e. Zhodnocení rizika

Bez navrhované úpravy ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce by hlavní riziko spočívalo v nesprávné aplikaci tohoto ustanovení, tj. chybném a nerovném postupu při výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá hlavní riziko v chybném vykazování odpracovaných hodin zaměstnance.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 - Zachování současného stavu

##### Varianta I - Úprava § 356 odst. 2 zákoníku práce

Při volbě této varianty by bylo ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce upraveno v tom smyslu, že by byl přesně výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období specifikován, aby nedocházelo k chybnému postupu a s tím souvisejícímu poškození jedné strany pracovněprávního vztahu.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by touto úpravou bylo eliminováno chybné vykazování odpracovaných hodin.

## **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

### **Náklady**

Předpokládá se, že vlivem zpřesnění výpočtu institutu průměrného hrubého měsíčního výdělku by neměla být významným způsobem ovlivněna výdajová stránka státního rozpočtu. Přesné vyčíslení finančních dopadů není možné zjistit z důvodu nedostatku potřebných údajů pro výpočet.

### **Přínosy**

Při zpřesnění výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku u dohod konaných mimo pracovní poměr se předpokládá pozitivní vliv na výdajovou stránku státního rozpočtu z důvodu lepšího vykazování odpracovaných hodin při vyplácení podpory v nezaměstnanosti podle § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle citovaného ustanovení se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovníprávních předpisů, přičemž průměrný měsíční čistý výdělek se podle § 356 odst. 3 zákoníku práce vypočítá z průměrného hrubého měsíčního výdělku.

## **h. Návrh řešení**

Je navrhována **varianta I.**

## **2.11 Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy**

### **a. Definice problému**

Průměrný výdělek je používán v celém národním hospodářství, tedy v podnikatelské i v nepodnikatelské sféře. V případě, kdy je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek zaměstnance pouze na úroveň této minimální mzdy. Hlavní problém tedy spočívá v tom, že tito zaměstnanci nejsou chráněni prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy a může docházet k rozdílům mezi výší mzdy a náhrady mzdy.

### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Ochrana zaměstnance ve formě dorovnání jeho průměrného výdělku do úrovně minimální mzdy je v současné době upravena v § 357 odst. 1 zákoníku práce. Tato právní úprava je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí i ochrana zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Důvodem navržené právní úpravy je skutečnost, že institut minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy spolu úzce souvisí. Minimální mzda představuje nejnižší úroveň zaručené mzdy v 1. skupině prací. Výpočet nejnižších úrovní zaručené mzdy v dalších skupinách prací (celkem 8) je uveden v následujícím příkladu.

Příklad:

Minimální měsíční mzda (MM) s účinností od 1. ledna 2016 činí 9 900 Kč (nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). Výpočet nejnižších úrovní zaručené mzdy v roce 2016 vychází z hodinových sazeb minimální mzdy (HS).

Hodinová sazba minimální mzdy (HS) se vypočte takto:

$$HS = MM / PPH$$

$$HS = 9\,900 / 168,67$$

$$HS = 58,70 \text{ Kč / hodina}$$

kde:

HS – hodinová sazba minimální mzdy

MM – měsíční sazba minimální mzdy

PPH – průměrný počet pracovních hodin v měsíci bez svátků

Podle § 112 odst. 2 zákoníku práce se další nejvyšší úrovně zaručené mzdy stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejvyšší úrovně zaručené mzdy. Pro získání jednotlivých nejvyšších úrovní zaručené mzdy se hodinová sazba minimální mzdy (HS) vynásobí koeficientem, který se získá jako sedmá odmocnina ze dvou (koef.: 1,1040895). Tyto hodinové sazby minimální mzdy se zaokrouhlí na desetiny.

Skupina prací	HS (nezaokrouhlená)	HS (zaokrouhlená)
1	58,70	58,70
2	64,81	64,80
3	71,55	71,60
4	79,00	79,00
5	87,22	87,20
6	96,30	96,30
7	106,32	106,30
8	117,39	117,40

Uvedený příklad závislosti mezi minimální mzdou a nejvyššími úrovněmi zaručené mzdy jednoznačně prokázal, že ochrana prostřednictvím doplatku do minimální mzdy je zcela nedostatečná pro činnosti zařazené do vyšších skupin prací.

**c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

**d. Popis cílového stavu**

Cílovým stavem je zvýšit ochranu zaměstnance v případě, kdy jeho průměrný výdělek je nižší než příslušná nejvyšší úroveň zaručené mzdy. Nedostatečnost ochrany pouze doplatkem do minimální

mzdy je demonstrována v části 1.3. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Bez navrhované úpravy ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce by hlavním rizikem bylo setrvání v nedostatečné ochraně zaměstnanců, které vede k nivelizaci průměrného výdělku.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

##### **Varianta I - Úprava § 357 odst. 1 zákoníku práce**

Při volbě této varianty by bylo ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce upraveno v tom smyslu, že by ochrana zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem byla zvýšena i na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy. Při realizaci této varianty by též došlo k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho mzdy (platu).

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Varianta 0**

##### **Náklady**

Při použití této varianty nevzniknou náklady žádnému z dotčených subjektů.

##### **Přínosy**

Tato varianta nebude mít žádné finanční ani jiné přínosy, protože spočívá v zachování současného stavu.

##### **Varianta I**

##### **Náklady**

Zaměstnancům nevzniknou žádné náklady. Zaměstnavatelům by náklady vzniknout mohly, ale pouze v případech, kdy by zaměstnancům, kteří vykonávají práce zařazené do vyšších skupin pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, byl dosud poskytován nižší, než navrhovaný průměrný výdělek. Není předpoklad, že by těchto případů bylo tolik, aby zásadním způsobem ovlivnila navrhovaná změna výsledky hospodaření zaměstnavatele. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací.

Předpokládá se, že navržená právní úprava může mít vliv i na výdajovou stránku státního rozpočtu a dalších veřejných rozpočtů. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. V podnikatelské sféře se u této skupiny zaměstnanců očekávají zvýšené finanční výdaje zaměstnavatelů vlivem doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Tyto náklady by však neměly mít zásadní vliv.

## Přínosy

V případě volby varianty I se navrženou úpravou § 357 odst. 1 zákoníku práce předpokládá pozitivní vliv na zaměstnance z důvodu zvýšené ochrany finančního plnění ze základního pracovněprávního vztahu alespoň formou zvýšení průměrného výdělku na nejnižší úroveň zaručené mzdy. Současně dojde i k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci. Přesné vyčíslení finančních přínosů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. Mimo finanční přínos je diferenciací příjmů od zaměstnavatele v závislosti na náročnosti vykonávané práce a posílení principu rovnosti a spravedlivého odměňování.

Finanční přínosy zaměstnavatelům nevzniknou. Jiným než finančním přínosem je vytvoření nástroje pro diferenciaci příjmů zaměstnanců podle náročnosti vykonávané práce a tím i zvýšení spravedlnosti při odměňování, což je pro zaměstnance velice citlivá věc ovlivňující i kvalitu vykonávané práce.

Pro státní rozpočet a další veřejné rozpočty bude přínosem zvýšení příjmů z vyšších daní a zákonného pojistného. Přesné vyčíslení finančních přínosů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací.

### h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I**.

## 2.12 Dovolená

### a. Definice problému

Dosavadní úprava dovolené, přestože je v praxi dlouhodobou aplikací zažitá, je poznamenána některými přetrvávajícími problémy projevujícími se především jednak ve značně omezené možnosti převodu nevyčerpané dovolené z jednoho kalendářního roku do roku následujícího, jednak ale také v těžko srovnatelném postavení jednotlivých skupin zaměstnanců při stanovení jejich práva na dovolenou v příslušném kalendářním roce a při jejím čerpání, a to zejména v těch případech, kdy mezi nimi existují rozdíly v rozvržení týdenní pracovní doby do různého počtu směn (rovnoměrné, nerovnoměrné). Navrhovaná právní úprava především z těchto důvodů předpokládá mimo jiné i zásadní změny v oblasti dovolené, pokud jde o podmínky vzniku práva na dovolenou a způsobu jejího čerpání. Potřeba provedení některých změn vyplývá z ryze praktických potřeb a požadavků zaměstnavatelů podporovaných i zástupci zaměstnanců, zejména mít možnost za stanovených podmínek převést legitimně část dovolené nevyčerpané zaměstnancem v příslušném kalendářním roce do roku následujícího, a to nejen v případech, v nichž to dosud připouští zákoník práce, ale i tehdy, kdy je to v zájmu a na podnět samotného zaměstnance. Stejně tak je k odstranění dosavadních výkladových pochybností nutno jednoznačně upravit situaci, kdy zaměstnanec, jehož směna neodpadá z důvodu svátku, čerpá dovolenou určenou pouze v tento den, a to z hlediska jejího započítávání do dovolené. Účelné je rovněž stanovit, že pro vznik práva na dodatkovou dovolenou, jako zvláštní typ dovolené založené na výkonu práce zaměstnancem ve „ztížených“ podmínkách, je rozhodující skutečný výkon práce za ztížených podmínek, nikoli započtení jiných dob, které zákoník práce za odpracované považuje pouze fiktivně.

Cílem zásadní změny koncepce dovolené je eliminace existujících disparit mezi srovnatelnými zaměstnanci v oblasti vzniku práva na dovolenou a při jejím čerpání, vznikajících především v důsledku zařazení zaměstnanců v rozdílných pracovních režimech, a to z hlediska rozvržení jejich týdenní pracovní doby do směn, a ze skutečnosti, že prakticky ve všech případech je právo na dovolenou v příslušném kalendářním roce nutno přepočítávat na „pracovní dny dovolené“ bez ohledu na délku směn připadajících zaměstnanci na tyto dny v době dovolené. To platí i pro splnění podmínky odpracování 60 dnů v kalendářním roce rozhodné pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část). Důsledkem toho je, že někteří zaměstnavatelé, ačkoli v rozporu s dosavadní právní úpravou, mají tendence přepočítávat den dovolené na průměrnou délku směny zaměstnance (např. dovolenou čerpanou při 12 hodinové směně přepočítat na 1,5 dne dovolené). Velmi výrazný a rozdílný dopad na délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce způsobuje též rozdílná úprava dovolené do doby před splněním podmínky odpracování 60 dnů (čekací doby) a po jejím splnění, kdy se délka dovolené „skokově“ prodlouží. Současná právní úprava dovolené je navíc poměrně komplikovaná i z toho hlediska, že vedle sebe rozlišuje více typů dovolené s rozdílným režimem konkrétních podmínek ovlivňujících jejich délku (vedle dovolené za kalendářní rok též dovolená za odpracované dny a samostatně dodatková dovolená), dále zákon stanoví krácení dovolené, složitě nastavuje pravidlo pro přepočítávání dovolené v důsledku změny rozvržení týdenní pracovní doby.

Výše popsané problémy současné právní úpravy dovolené a její aplikace v praxi jsou dlouhodobě signalizovány především zaměstnavateli, diskutovány jsou odbornou veřejností a vnímají je rovněž sociální partneři.

## **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Dovolená je tradičním institutem pracovního práva a jejím účelem je zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu soustředěného odpočinku během kalendářního roku v závislosti na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a odpracované době v příslušném kalendářním roce. Zákoník práce upravuje dovolenou v části deváté v § 211 až 223. Zaměstnanci vzniká za podmínek uvedených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část nebo na dovolenou za odpracované dny, popřípadě vedle toho na dodatkovou dovolenou.

Vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část je závislý na splnění těchto podmínek (§ 212):

- nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok (popř. po jeho část),
- výkon práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přičemž za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Nevznikne-li zaměstnanci právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, přísluší mu dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 214).

Přestože je základní koncepce právní úpravy dovolené za kalendářní rok založená na současném plnění obou výše uvedených podmínek (doby nepřetržitého trvání pracovního poměru a odpracovaných dnů) dlouhodobě konstantní a díky tomu v praxi zažitá, naráží se při její aplikaci na skutečnost, že pro každého zaměstnance představuje odpracovaný den jinou délku směny (tj. 12 a méně hodin) a že tedy v rámci počtu dnů podmiňujících vznik jeho práva na dovolenou fakticky každý může odpracovat jiný celkový počet hodin. Kromě toho je třeba připustit, že zásadní a velmi rozdílný dopad na délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce způsobuje též rozdílná

úprava dovolené do doby před splněním podmínky odpracování 60 dnů a po jejím splnění (tedy před a po splnění tzv. „čekací doby“), kdy se délka dovolené splněním čekací doby „skokově“ prodlouží (viz dva zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá shodně po dobu 6 měsíců, z toho 3 měsíce jsou v pracovní neschopnosti, avšak jeden z nich odpracoval za trvání pracovního poměru 59 dnů a získal právo na 2/12 dovolené za kalendářní rok, zatímco druhý odpracoval 60 dnů, a protože u něho nenastaly podmínky pro krácení dovolené, získal právo na 6/12 dovolené za kalendářní rok). Při stanovení práva na dovolenou, jejíž délka je vždy odvozena od výměry dovolené podle § 213 (tedy určena počtem týdnů dovolené za kalendářní rok) je prakticky ve všech případech nutno přepočítat týden dovolené na „pracovní dny dovolené“, a to bez ohledu na délku směn připadajících zaměstnanci podle jejich rozvržení na tyto dny v době čerpání dovolené.

Zvláště patrné jsou rozdíly při provádění přepočtu týdne dovolené na pracovní dny dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením týdenní pracovní doby na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. V takovém případě podle § 213 odst. 4 platí, že těmto zaměstnancům přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jejich dovolené připadá v celoročním průměru. Proto zaměstnanci zařazení v delších směnách (tedy zpravidla s nižším průměrným počtem pracovních dnů v týdnu) vykazují oproti jiným zaměstnancům nižší počet pracovních dnů dovolené v příslušném kalendářním roce.

Na délku poměrné části dovolené za kalendářní rok má přímý vliv skutečnost, zda pracovní poměr zaměstnance trval po celý kalendářní měsíc. Pokud ano, přísluší mu za něj 1/12 dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr tedy vznikne například druhý den příslušného kalendářního měsíce, nezíská za tento měsíc právo na 1/12 dovolené, přestože v něm odpracoval všechny rozvržené směny.

Obdobné disproporce mezi zaměstnanci v důsledku rozdílné délky týdenní pracovní doby, jejího rozvržení a především délky jednotlivých směn mohou vznikat také při čerpání dovolené. Pouze tam, kde stejná délka směny připadá zaměstnanci vždy na všechny jeho pracovní dny v každém týdnu, je také doba čerpání dovolené v pracovních dnech ekvivalentem fakticky odpovídajícím požadovanému poměru dovolené k zaměstnancem odpracované době v příslušném kalendářním roce. Jinak ovšem podle současné právní úpravy nelze dovodit nic jiného, než že za den dovolené nutno považovat pracovní den zaměstnance bez ohledu k délce konkrétní směny, která podle rozvrhu směn zaměstnanci na tento den připadá. Existují i některé další drobnější disproporce, které mají vliv na faktickou délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce a které vyplývají ze skutečnosti, že základní srovnávací jednotkou dovolené je týden, popř. den, a to bez vazby na skutečně odpracovanou týdenní pracovní dobu konkrétním zaměstnancem.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že u srovnatelných zaměstnanců téhož zaměstnavatele vzniká právo na dovolenou a k jejímu čerpání dochází fakticky za rozdílných podmínek.

Pokud jde o dodatkovou dovolenou, jako samostatný (nadstavbový) typ dovolené, má tato dovolená v pracovněprávní úpravě nezastupitelné místo a přísluší zaměstnanci, který pracuje v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který koná práce zvláště obtížné. Konkrétní práce a pracoviště a podmínky, za nichž dodatková dovolená přísluší, jsou stanoveny v § 215. Při určování práva na tuto dovolenou (s výjimkou zákonného požadavku, aby výkon některých zvláště obtížných prací byl zaměstnancem prováděn alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby) a především při čerpání této dovolené nehraje délka jednotlivých směn připadajících na tuto dovolenou roli obdobně, jak bylo výše uvedeno ohledně dovolené za kalendářní rok nebo dovolené za odpracované dny. Podle dosavadní právní úpravy se i na tento typ dovolené obecně vztahují doby, které se za výkon práce považují, ačkoli zaměstnanec fakticky práci nekoná (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1). V praxi je diskutováno, zda takovouto fikci je důvodné vtahovat též na dodatkovou dovolenou, je-li jejím účelem kompenzovat zaměstnanci skutečný výkon zvláště exponovaných prací.

V oblasti čerpání dovolené stanoví zákoník práce (po jeho novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012) v § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 striktní požadavek, aby „celá“ dovolená (tj. bez ohledu na její výměru), na níž zaměstnanci vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, byla také v tomto roce zcela vyčerpána, ledaže by tomu bránily naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance. Takový požadavek ohledně dovolené, jejíž délka přesahuje minimální výměru 4 týdnů, zdá se být nepřiměřený a je přísnější, než vyžaduje článek 9 bod 2 revidované Úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 24. 6. 1970 č. 132 (č. 229/1998 Sb.) o placené dovolené. Nejenže v praxi existují situace, kdy u zaměstnance vstupujícího do pracovního poměru např. v posledním čtvrtletí kalendářního roku, lze jeho právo na dovolenou s přesností stanovit prakticky až v závěru tohoto roku, ale i situace, kdy je v zájmu a ve prospěch zaměstnance, aby si část dovolené, na níž získal právo v kalendářním roce, mohl z vlastního podnětu převést do následujícího kalendářního roku a mohl ji tak čerpat v tomto roce, aniž by již splnil podmínky nároku na „novou“ dovolenou.

Podle dosavadní právní úpravy dochází ke krácení dovolené v případech jejího „přečerpání“, a to způsobem stanoveným v § 223. Jde o opatření ex post, které směřuje jen k postihu vyplacené náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, kterou je zaměstnanec za této situace povinen vrátit. Pracovní volno, které však zaměstnanec neoprávněným čerpáním dovolené získal, již kompenzovat nelze.

#### K souvisejícím právním předpisům

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o inspekci práce stanoví jako přestupek v § 16 a jako správní delikt v § 29 porušení povinností zaměstnavatele na úseku dovolené se sankcí až 200 tis. Kč.

#### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- zaměstnavatelské a odborové organizace
- Státní úřad inspekce práce

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílový stav v oblasti právní úpravy dovolené by přijetím navrhovaných změn měl zajistit:

a) dílní změny, a to

- Pro účely vzniku práva na dodatkovou dovolenou, která náleží zaměstnanci za výkon práce ve zvláště exponovaných pracovních podmínkách, by s výjimkou práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, napříště nebyly uznány ty doby, které sice zákoník práce obecně za výkon práce považuje (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1), během nichž však zaměstnanec práci fakticky nevykonává (např. v době překážky v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v době čerpání dovolené, mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání). Není důvodné, aby dovolená, jejíž účel spočívá v ocenění prací vykonávaných zaměstnancem v exponovaném pracovním prostředí nebo za zvláště obtížných podmínek, příslušela též za dobu, kdy zaměstnanec takové práce fakticky nekoná.

- Připustit možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku, a to na žádost zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Právní úprava povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání celé dovolené do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo, je od 1. 1. 2012 neodůvodněně přísnější a nevyhovuje běžným potřebám praxe. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí). Návrhem je přitom respektován článek 9 bod 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, který umožňuje „odložit“ tu část každoroční placené dovolené, která přesahuje její stanovenou minimální výměru (podle § 213 odst. 1 zákoníku práce činí minimální výměra 4 týdny v kalendářním roce).
- Vyloučit nezapočítávání svátku do dovolené v případě, kdy zaměstnanci, který je povinen ve svátek směnu odpracovat za podmínek uvedených v § 91 odst. 4 zákoníku práce, bylo čerpání dovolené určeno pouze na tento den (svátek tedy nepřípadl do souvislé doby čerpání dovolené zaměstnancem); v ostatních případech, kdy svátek připadl do doby čerpání dovolené zaměstnancem se i tomuto zaměstnanci nadále svátek do dovolené nezapočte. Při respektování pravidla, že případně-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhově a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.
- Zrušit ustanovení § 221 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož pro účely možnosti poskytnutí dovolené, kterou zaměstnanec nevyčerpal u dosavadního zaměstnavatele, zaměstnavatelem novým, se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Podmínka se jeví nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Je tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá, a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

b) zásadní koncepční změnu, která zahrnuje zejména

- zrušení samostatného typu dovolené za odpracované dny;
- zrušení krácení dovolené s výjimkou krácení za neomluvenou absenci zaměstnance;
- odstranění disproporcí vznikajících mezi zaměstnanci v právu na dovolenou a při jejím čerpání z důvodu rozdílné délky směn, a to s využitím týdenní pracovní doby namísto pracovních dnů dovolené, jako základního kritéria pro stanovení délky dovolené.

Návrh nové koncepce dovolené je založen **na týdenní pracovní době zaměstnance**, z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou, a k níž se poměruje i čerpání této dovolené. Z dosavadních typů dovolené se zachovává pouze dovolená za kalendářní rok a její poměrná část a dodatková dovolená a zrušuje se dovolená za odpracované dny, neboť v navrhované úpravě není pro její zachování důvod.

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce).

Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Protože zákoník práce v § 350a vymezuje pojem týdne jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů, je zřejmé, že jde o jakákoli období 7 takto následujících dnů a že v každém kalendářním roce existuje dvaapadesátinásobek uvedeného počtu po sobě následujících dní. Příkladně-li v průměru na týden za uvedené období vyšší počet odpracovaných hodin, než činí stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba, a to především u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby do směn v rámci příslušného vyrovnávacího období, nepřihlíží se k tomu při stanovení délky dovolené za kalendářní rok. Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené podle § 213 odst. 1 až 3) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

#### Příklad 1 – Dovolená za kalendářní rok

##### 1.1 – výpočet při stanovené týdenní pracovní době

*Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval celkem 2 080 hodin - tedy v průměru 40 hodin připadajících na jeden týden. Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj.  $40 \times 5 = 200$  hodin.*

*Pokud by tento zaměstnanec v rozvržených směnách odpracoval během 52 týdnů v kalendářním roce více hodin, například 2 100, tj. v průměru 40,38 hodin týdně, nepřihlíží se k této skutečnosti. Přísluší mu rovněž „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj.  $40 \times 5 = 200$  hodin.*

##### 1.2 - výpočet dovolené při sjednané kratší týdenní pracovní době

*Zaměstnanec, jehož sjednaná kratší týdenní pracovní doba činí 30 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval 1 585 hodin, tj. v průměru 30,4 hodin. Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj.  $30 \times 5 = 150$  hodin. K odpracovaným hodinám nad průměrnou délku sjednané kratší týdenní pracovní doby se rovněž nepřihlíží.*

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, například z důvodu překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce), přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené za kalendářní rok činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

### Příklad 2 – Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 1. 11. k zaměstnavateli, který poskytuje zaměstnancům 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, a do konce kalendářního roku konal u něho práci po dobu 8 týdnů ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Za tuto dobu odpracoval v průměru 40 hodin týdně. Protože zaměstnanec splnil podmínku výkonu práce alespoň po dobu 4 týdnů, přísluší mu tedy poměrná část dovolené za kalendářní rok, tj. osm dvaapadesátin ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin vynásobené počtem týdnů dovolené příslušející zaměstnancům zaměstnavatele v kalendářním roce, tj. 5. Proveďte se následující výpočet dovolené:  $40 : 52 = 0,769 \times 8 = 6,152 \times 5 = 30,76$ , po zaokrouhlení na hodiny směrem nahoru tedy 31 hodin.

V případě dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce je navrhován obdobný postup odvozování její délky z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část. Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (opět vyjádřená v hodinách). Nekonal-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu.

### Příklad 3 – Dodatková dovolená – poměrná část

Zaměstnanec v pracovním poměru konal u téhož zaměstnavatele v průběhu kalendářního roku po dobu 6 měsíců práce, při nichž byl vystaven účinkům ionizujícího záření. Za těchto podmínek odpracoval 882 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin. Stanovenou týdenní pracovní dobu odpracoval v uvedeném období celkem 23,51krát. Za této situace mu tedy přísluší dodatková dovolená v délce  $37,5 : 52 \times 23 = 16,58$ . Při zaokrouhlení na celé hodiny nahoru bude zaměstnanci příslušet dodatková dovolená v délce 17 hodin.

Požadavky dosavadní právní úpravy na čerpání dovolené, pokud jde o to, aby

- její čerpání bylo určeno podle písemného rozvrhu vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců,
- při jejím určení bylo přihlédnuto nejen k provozním potřebám zaměstnavatele, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance,
- dovolená mohla být zpravidla vyčerpána vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na ni vzniklo, pokud není zákonem stanoveno jinak,
- poskytuje-li se dovolená v částech, aby alespoň jedna její část činila nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené,
- určená doba čerpání dovolené byla zaměstnavatelem zaměstnanci písemně oznámena alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době,

zůstávají návrhem změn nedotčeny. Stejně tak to platí o možnosti určit zaměstnanci dovolenou, i když ještě nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, a o poskytování této dovolené v pozdějším období než v kalendářním roce, kdy právo na ni vzniklo.

Je-li nově navrhováno stanovení výpočtu délky dovolené v hodinách, musí také její čerpání probíhat v hodinách, i když tím není oslaben požadavek, aby dovolená byla vyčerpána, pokud možno, vcelku či aby jednotlivé části s ohledem na účel dovolené, jakožto dobu ročního odpočinku, nepředstavovaly části jednotlivých směn. Znamená to, že dovolená, jejíž délka byla určena celkovým

počtem hodin, musí být v tomto počtu hodin také vyčerpána v závislosti na délce jednotlivých směn připadajících na dobu dovolené; počet „pracovních“ dní dovolené zde tedy nehraje roli. Bude-li zaměstnanec čerpat dovolenou ve dnech, na něž mu připadají směny s nižším než průměrným počtem hodin, bude fakticky dovolenou čerpat více pracovních dnů v kalendářním roce a naopak.

Aby byl zajištěn rovný přístup k zaměstnancům při určování čerpání dovolené v ucelených částech, navrhuje se, aby zaměstnavateli byla napříště uložena povinnost umožnit zaměstnanci vhodným rozvržením jeho týdenní pracovní doby čerpání dovolené za kalendářní rok v příslušné výměře v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak (§ 217 odst. 1 třetí věta), a vedle toho i omezení možnosti určit zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu kratším než činí délka směny pouze ve výjimečných případech, nejméně však v délce její jedné poloviny, pokud by nešlo o zbývající část nevyčerpané dovolené povinnosti, která je kratší než polovina směny (§ 218 nový odst. 6).

#### Příklad 4 – Čerpání dovolené

*Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance v režimu nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby činí 40 hodin, výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanec v průběhu kalendářního roku během období 52 týdnů odpracoval 2 100 hodin (viz příklad 1.1). Má tedy právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 200 hodin (40 x 5). Bude-li tuto dovolenou čerpat po dobu 15 dnů, na něž připadají směny po 10 hodinách, a ve zbývajících dnech směny po 8 hodinách (tedy 6 dnů), pak celkový počet pracovních dnů dovolené za kalendářní rok bude činit 21 dnů a k dočerpání zbývají ještě 2 hodiny, které by zaměstnanec musel vyčerpat pravděpodobně v rámci některé z jeho směn, popřípadě by zbývající hodiny mohly být převedeny do následujícího kalendářního roku.*

V rámci navrhované změny koncepce dovolené, v níž se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, k němuž nyní dochází, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, s výjimkou doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doby dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doby jiných důležitých osobních překážek v práci uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které se jako dosud za výkon práce považují v plném rozsahu a nezapočítávají se do uvedeného limitu.

Podmínkou pro zápočet překážek v práci do výše uvedeného limitu je, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce s vyloučením těchto překážek odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.

#### Příklad 5 – Vliv překážek v práci na dovolenou za kalendářní rok

##### 5.1 – při započtení překážek v práci do odpracované doby

*Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin rozvrženou pravidelně do pěti směn v týdnu byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou z důvodu rizikového těhotenství a z této pracovní neschopnosti dnem 8. 8. nastoupila na mateřskou dovolenou. V rámci téhož kalendářního roku během 52 týdnů vzhledem k zápočtu uvedených překážek v práci do odpracované doby*

zaměstnankyně „odpracovala“ stanovenou týdenní pracovní dobu a získala tak právo na dovolenou za kalendářní rok ve výměře 5 týdnů, neboť doba dočasné pracovní neschopnosti se jí v počtu až do limitu 800 hodin posuzuje jako výkon práce, stejně jako celá doba mateřské dovolené, která není pro zápočet odpracované doby limitována. Zaměstnankyně má tak právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 200 hodin.

#### 5.2 – při částečném započtení překážek v práci do odpracované doby

Zaměstnankyně pracující za podmínek v příkladu 5.1 byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou a pracovní neschopnost trvala do konce kalendářního roku. Od počátku roku do vzniku pracovní neschopnosti odpracovala 104 směn po osmi hodinách (832 hodin). Za dobu pracovní neschopnosti zameškala celkem 156 směn po 8 hodinách (1 248 hodin), z toho 56 směn (448 hodin) nelze za odpracovanou dobu považovat. Na dovolenou lze tedy zaměstnankyni započítat pouze 1 632 hodin, tj. 40 dvaapadesátin stanovené týdenní pracovní doby vynásobené 5 týdny dovolené (40 : 52 x 5). Zaměstnankyni, která v daném případě konala práci alespoň 4 týdny v kalendářním roce po stanovenou týdenní pracovní dobu a odpracovala 40ti násobek stanovené týdenní pracovní doby po 40 hodinách, vznikne právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, a to v délce 154 hodin (po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru).

#### 5.3 – při nezapočtení překážek v práci do odpracované doby

Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně čerpala po celý kalendářní rok rodičovskou dovolenou. Protože však z důvodu této překážky v práci v tomto roce neodpracovala ani dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, nepřísluší jí za tento rok právo na dovolenou.

V rámci nové koncepce dovolené se navrhuje ponechat krácení dovolené pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Vzhledem k dodržení povinnosti vyplývající z čl. 3 bodu 3 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož „dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce“ je třeba zajistit, aby v případě krácení dovolené pro neomluvenou absenci byla zaměstnanci zachována uvedená výměra dovolené. To je umožněno též tím, že dovolenou pro neomluvenou absenci nebude již napříště možno krátit až o 3 dny za jednu zameškanou směnu, nýbrž maximálně o stejný počet zameškaných hodin ve směně. Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

### **e. Zhodnocení rizika**

Hlavním rizikem ponechání současné právní úpravy dovolené bez jakýchkoli změn (nulová varianta) je především nízká flexibilita jejího čerpání (převod do dalšího období, nestejná délka směn připadajících zaměstnanci na den dovolené).

Rizikem nepřijetí varianty I je v zásadě zachování dosavadních přísných pravidel pro čerpání dovolené založených na striktním čerpání v příslušném kalendářním roce bez ohledu na výměru dovolené a neodstranění diferencí mezi srovnatelnými zaměstnanci při čerpání dovolené vyplývajících z různé délky jejich směn připadajících na dobu dovolené.

Rizikem přijetí varianty II je nezbytnost přechodu na zcela nový systém sledování dovolené v hodinách, a tudíž i vyšší nároky na detailní a přesné vedení evidence odpracované doby a překážek v práci, které mají vliv na délku dovolené v kalendářním roce, i když taková evidence přímo navazuje na požadavky zákoníku práce ohledně evidence pracovní doby. Tato varianta se neobejde bez zásahu do dosavadních mzdových programů.

## f. Návrh variant řešení

### Varianta 0 - Zachování současného stavu

Tato varianta nepřináší žádný kvalitativní posun, a to ani směrem k zajištění příznivějších podmínek pro stanovení práva na dovolenou, ani při jejím čerpání ve srovnatelných skupinách zaměstnanců z hlediska jejich týdenní pracovní doby, avšak při rozdílném rozvržení této pracovní doby do různé dlouhých směn. Neumožňuje ani pružně reagovat na požadavky praxe na flexibilnější čerpání dovolené v delším časovém horizontu, a to na žádost a ve prospěch zaměstnanců.

### Varianta I - Dílčí změny dovolené

Tato varianta představuje **pouze dílčí věcné změny v dosavadní úpravě dovolené**, a to

- zrušení fiktivních dob, které se považují za výkon práce, ačkoli zaměstnanec fakticky nepracuje za podmínek rozhodných pro dodatkovou dovolenou, s výjimkou práce v tropických a jinak obtížných oblastech,
- umožnění převedení stanovené části nevyčerpané dovolené přesahující její stanovenou minimální délku (4 týdny v kalendářním roce) na žádost zaměstnance a je-li to v jeho prospěch do následujícího kalendářního roku (jde-li o pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol bude možné takto převést část dovolené přesahující 6 týdnů v kalendářním roce),
- započítávání svátku do dovolené v případě, kdy zaměstnanec byl povinen v den svátku směnu odpracovat a čerpání dovolené bylo určeno na žádost zaměstnance jen na tento den – tedy svátek nepřípadl do souvislé doby čerpání dovolené,
- zrušení podmínky bezprostředně navazujícího pracovního poměru v případě převzetí závazku nového zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na dovolenou, na níž mu vzniklo právo u předchozího zaměstnavatele.

a reflektuje požadavky sociálních partnerů, jakož i zkušenosti z aplikační praxe. Varianta představuje řešení především těch situací, které z hlediska aplikace zákonných ustanovení činily obtíže.

### Varianta II - Změna koncepcí dovolené

Tato varianta představuje vedle všech výše uvedených dílčích věcných změn popsaných v předchozí variantě I zásadní průlom v dosavadní koncepci dovolené s tím, že za srovnatelné časové jednotky pro určení délky dovolené a jejího čerpání již nepovažuje odpracované dny (směny) ve vztahu k čerpaným dnům dovolené, nýbrž odpracované hodiny ve stanovené nebo kratší týdenní pracovní době v poměru k počtu hodin dovolené v příslušném kalendářním roce.

Navíc se touto variantou mění způsob výpočtu délky dovolené, a to jednotně ve všech případech, takže již není třeba rozlišovat způsoby výpočtu dovolené zaměstnance při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby a ruší se rovněž dosavadní způsob krácení dovolené za neodpracovanou dobu, s výjimkou jejího krácení při neomluvené absenci zaměstnance. Varianta umožňuje zrušit i jeden ze samostatných typů dovolené, a to dovolenou za odpracované dny.

## g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

### Varianta 0

#### Náklady

Pokud by byl zachován dosavadní právní stav, zůstanou náklady zaměstnavatelů spočívající ve výdajích na náhrady mezd a platů za dovolenou, popřípadě za nevyčerpanou dovolenou, prakticky beze změny.

## **Přínosy**

Varianta nenabízí ani žádné přínosy oproti současnému stavu.

## **Varianta I**

### **Náklady**

Změny navrhované v této variantě nepovedou ke zvýšení nákladů zaměstnavatelů ani ke zvýšení jejich administrativní zátěže, lze spíše očekávat snížení výdajů na náhrady mezd a platů poskytovaných při dodatkové dovolené, bude-li upuštěno od započítávání dob, které se pouze považují za výkon práce, výkonem práce však ve skutečnosti nejsou.

### **Přínosy**

Přínosem varianty je posílení smluvního principu v pracovněprávních vztazích a odstranění těch regulativů, jejichž použití v oblasti poskytování dovolené není nezbytně nutné (např. rozšíření možnosti převodu „nadlimitní“ části dovolené do následujícího kalendářního roku za předpokladu, že o to zaměstnanec požádá a bude-li to v jeho prospěch).

## **Varianta II**

### **Náklady**

Změny navržené v rámci této varianty jsou zásadní a podstatně změní dosavadní ustálený postup při výpočtu dovolené a při jejím čerpání. To samozřejmě bude klást zvýšené nároky zaměstnavatele i zaměstnance v přizpůsobení se novým změněným podmínkám.

Nicméně náklady na tuto variantu, pokud jde o výdaje na náhradu mezd a platů za dovolenou poskytované za konkrétní počet hodin, v nichž byla dovolená čerpána, se nebudou výrazně odchylovat od dosavadních nákladů, neboť v současné době je tato náhrada rovněž poskytována za „neodpracované hodiny“ nebo – v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby – často za počet hodin odpovídající průměrné délce směny zaměstnance.

Nezbytná aktualizace mzdových a personálních programů používaných zaměstnavateli při zpracování mzdové a personální agendy v reakci na změnu právní úpravy je zpravidla (podle podmínek konkrétní smlouvy) prováděna v rámci poskytnuté licence na určitou dobu. Jak bylo zjištěno, pohybuje se cena pořízení takové licence ke zpracování mzdové agendy u vybraných 8 poskytovatelů v průměru v rozmezí 30 až 130 tis. Kč. Pořízení této licence, které však není podmíněno nebo ovlivněno navrhovanými změnami v oblasti dovolené, je volbou každého zaměstnavatele, zda zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky.

### **Přínosy**

Převedení dovolené na hodiny při zachování požadavku její výměry v týdnech znamená zpřesnění dosavadní právní úpravy a povede k odstranění rozdílů mezi srovnatelnými zaměstnanci, neboť všem

bude dovolená náležet v rozsahu jejich konkrétní týdenní pracovní doby vynásobené počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené).

#### **h. Návrh řešení**

Z uvedených variant se jako nejvhodnější navrhuje **varianta II**, přestože představuje nejzásadnější zásah do dosavadní koncepce dovolené.

## **2.13 Běh lhůt v pracovněprávních vztazích**

### **a. Definice problému**

V zákoníku práce není upravena komplexně oblast počítání času a instituty promlčení a prekluze, proto se subsidiárně aplikuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Tento stav působí od přijetí předmětného právního předpisu jisté aplikační problémy v pracovněprávních vztazích. Pro účely pracovněprávní je aplikace šestiměsíční lhůty podle občanského zákoníku při stavení lhůt dle zákoníku práce nedůvodná a zakládá se tím nejistota v postavení a vzájemných právech a povinnostech mezi účastníky.

### **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Problematika počítání času, promlčení a běhu lhůt je od účinnosti občanského zákoníku předmětem diskusí s ohledem na rozšíření počtu překážek, se kterými je spojeno tzv. stavení běhu lhůt. Stavení promlčení nastává tehdy, jestliže promlčecí lhůta pro určitou zákonem stanovenou překážku neběží. Současný stav, kdy se na pracovněprávní vztahy uplatní subsidiárně ustanovení § 652 občanského zákoníku, je nežádoucí. Podle tohoto ustanovení promlčecí lhůta neběží po dobu, kdy nastala zákonem předvídaná překážka, která znemožnila jedné ze stran smluvního závazku plnit nebo něco konat, a dále se prodlužuje o šest měsíců. Pro účely pracovního práva je stav neúměrného prodlužování lhůt nevyhovující, neboť zná celou řadu lhůt počítaných na dny (tzv. krátké lhůty). Stavení běhu takových krátkých lhůt o šest měsíců, citelně zasahuje právní jistotu mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Prodlužování celkové délky lhůt podle občanského zákoníku má zamezovat přílišné tvrdosti zákona. Pro pracovněprávní vztahy ovšem zavádí nežádoucí stav právní nejistoty. Smyslem krátkých lhůt v pracovním právu je především umožnit včasné a řádné řešení vztahu mezi účastníky, např. v oblastech vzniku škody, pracovních úrazů a dalších. Užívání pravidla podle občanského zákoníku prodlužuje citelně celkovou délku lhůty, a tím nenapomáhá k pohotovému a flexibilnímu řešení problémů vzešlých z pracovněprávních vztahů. Několikanásobné prodlužování je v rozporu s veřejným zájmem, účelem a smyslem ochrany zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílovým stavem je zajištění stability v pracovněprávních vztazích a zaručení právní jistoty mezi stranami. Pro pracovněprávní lhůty se navrhuje obecněneprodlovat při stavení lhůt nadměrně o šest měsíců, zachovat nadále pravidlo, že po odpadnutí překážky pouze doběhne lhůta zákonem původně stanovená. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva. Zatímco pro účely občanskoprávní je šestiměsíční lhůta k uplatnění práva řádně a včas dostatečně přiměřená, pro účely pracovněprávní je, jak již bylo zmíněno, příliš dlouhá, v rozporu s účelem, který je v pracovněprávních vztazích zamýšlen, a proto by měl cílový stav vést k vymezení se vůči pravidlu o prodloužení lhůty o 6 měsíců při odpadnutí překážky běhu lhůty, které vyplývá z § 652 občanského zákoníku, a navrátit stranám pracovněprávních vztahů právní jistotu ohledně jejich práv a povinností.

#### **e. Zhodnocení rizika**

Nedoporučuje se ponechání současného stavu. Prodloužení krátkých lhůt počítaných na dny o celkovou dobu v řádech měsíců prodlužuje dobu, po kterou jsou obě smluvní strany v nejistotě. Lze předpokládat, že dochází také k navýšení rizika spojeného s vyšší mírou administrativní zátěže zaměstnavatele, např. při hlášení pracovních úrazů a náhradě škody. Úprava občanského zákoníku není v tomto konkrétním případě pro pracovněprávní vztahy přínosná. Naopak lze mít za to, že se jedná o zhoršení postavení zaměstnanců. Užívání pravidla podle občanského zákoníku prodlužuje citelně celkovou délku lhůt a komplikuje pracovněprávní vztahy nezamýšleným způsobem. V případě navrhované změny dojde rámcově k návratu původního běhu lhůt pro účely pracovního práva. Navrhovaná změna s sebou nenese žádná rizika ani spojená s právní jistotou, ani případné kolize nové úpravy v praxi.

#### **f. Návrh variant řešení**

##### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Změny v zákoníku práce** lze pojmout komplexně a provést zvláštní úpravu počítání času. Toto řešení je ovšem příliš radikální, navíc není žádoucí se zcela uvedeným způsobem vyčlenit z úpravy občanského zákoníku, která je v určitých aspektech modernější než předchozí úpravy, a zohledňuje některé výjimečné případy dříve neexistující. Samostatná koncepce totiž není pro pracovněprávní vztahy třeba ve všech směrech a je zbytečné přejímat část úpravy podle občanského zákoníku, nebo vymýšlet koncepci naprosto odlišnou, což by pro předpis bylo nadměrným zatížením.

Výchozí kostrou případné nové úpravy by byla původní úprava vycházející z tzv. starého občanského zákoníku. Vzhledem ke skutečnosti, že byl tento předpis nahrazen, nelze tuto úpravu běhu času považovat za vhodné a efektivní řešení.

Navrhuje se stanovit odlišný režim stavení lhůt v zákoníku práce, který použití občanského zákoníku vyloučí. V případě, že nastanou zákonné překážky, pro které lhůta neběží, neprodlovuje se její celková délka tak, jak stanoví občanský zákoník, ale po odpadnutí překážky doběhne lhůta původní, případně dojde k 10-ti dennímu prodloužení. Dochází k prodloužení běhu lhůty přiměřeně. Toto pravidlo se navrhuje zavést do zrušeného § 329 zákoníku práce. Standard ochrany slabší strany v pracovněprávních vztazích se tím zachovává.

## **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

### **Varianta 0**

#### **Náklady**

Při nulové variantě hrozí rizika soudních sporů vzniklých z právní nejistoty. Několikanásobné prodlužování lhůt je v rozporu s veřejným zájmem, účelem a smyslem ochrany zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

#### **Přínosy**

S výjimkou zachování úpravy známě účastníkům žádné přínosy identifikovány nebyly.

### **Varianta I**

#### **Náklady**

Varianta I s sebou nese žádné náklady.

#### **Přínosy**

Nesnižuje se standard ochrany zaměstnance. Vylučují se případné kolize nové úpravy v praxi.

## **h. Návrh řešení**

Je navrhována **varianta I**.

## **2.14 Doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu**

### **a. Definice problému**

Navrhovaná právní úprava předpokládá mimo jiné změny i v oblasti doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu, konkrétně doručování písemnosti zaměstnavatelem a úpravu postupu při doručování písemnosti, dále v doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a konečně v doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem. Současná právní úprava vystavuje zaměstnavatele i zaměstnance velké nejistotě v případě doručování písemností. Zejména se v aplikační praxi projevuje jako velký problém nepřizpůsobení úložní doby písemnosti při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Negativní důsledky na řádné doručení písemností prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb má rovněž stávající zákonná povinnost písemného záznamu o poučení, kdy provedení tohoto záznamu o poučení znemožňuje úspěšnost doručení písemnosti zaměstnanci. Neřešeným problémem v oblasti doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli je i nemožnost doručit písemnost ze strany zaměstnance svému zaměstnavateli v případě, že se zaměstnavatel v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje).

## **b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti**

Zákoník práce stanoví, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Do vlastních rukou zaměstnance musí být uvedená jednání (právní jednání a tzv. faktická jednání) doručena vždy, učinil-li je zaměstnavatel písemně, aniž by bylo samo o sobě rozhodující, zda zákon pro ně předepisuje (pod sankcí neplatnosti) písemnou formu. I kdyby bylo právní jednání platné, přestože bylo učiněno jen ústně nebo konkludentně, musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou, rozhodl-li se zaměstnavatel právní jednání uskutečnit v písemné podobě. Písemná forma je zachována též tehdy, byl-li projev vůle učiněn elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednajících osoby (§ 562 odst. 1 občanského zákoníku).

Přednost má osobní doručení zaměstnavatelem nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Pouze v případě, že to není možné (např. proto, že zaměstnanec nedochází do zaměstnání a má bydliště mimo sídlo zaměstnavatele, popřípadě mimo sídlo jeho organizační jednotky, a nelze mu doručovat ani elektronicky, neboť s tím nevyslovil souhlas a není možné doručování ani do jeho datové schránky), může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím listina za doručenu. O tomto následku zaměstnanec nemusí být – na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – při odmítnutí převzít písemnost poučen. V případě, že zaměstnanec neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se písemnost za doručenu. Oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nastává při osobním doručování fikce doručení jen tehdy, jestliže zaměstnanec odmítne písemnost převzít.

Doručení listiny zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoli v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Důkaz o doručení (pokusu o doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl.

Při doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zasílá zaměstnavatel písemnost, která musí být odeslána jako doporučená zásilka určená do vlastních rukou, na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa. Je to např. adresa uvedená v osobním dotazníku, pokud zaměstnanec neoznámil její změnu. Jiné osobě může být písemnost doručena jen, jestliže ji zaměstnanec k tomu určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Nebyl-li zaměstnanec zastížen, uloží se písemnost u provozovatele poštovních služeb a zaměstnanec je písemným oznámením vyzván, aby si ji do 10 pracovních dnů vyzvedl. Pokud si zaměstnanec zásilku v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním, tj. 10. dnem úložní lhůty (fikce doručení). Nedoručená písemnost se vrací zaměstnavateli. Písemnost se považuje za doručenu také tehdy, jestliže ji zaměstnanec odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení. Za den doručení se pak považuje den, kdy zaměstnanec doručení písemnosti znemožnil.

V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem doručuje zaměstnanec písemnosti zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Může ji však také doručit předáním na pracovišti nejbližšímu nadřízenému nebo odevzdat na jiném místě, kam se

zpravidla zaměstnavateli písemnosti doručují (podatelna). K tomu, aby pracovněprávní jednání nebo jiný projev vůle zaměstnance učiněný písemně došel zaměstnavateli, je zapotřebí, aby se dostal do sféry jeho dispozice. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti potvrdit (např. razítkem na kopii). Na rozdíl od doručování zaměstnavatelem není v zákoně uvedena fikce doručení, pokud by např. zaměstnavatele nebylo možné osobně zastihnout, a není výslovně upravena ani možnost zaslání písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

### **d. Popis cílového stavu**

Cílový stav by měl vést k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Přizpůsobuje se délka úložní doby písemnosti s dobou užívanou i jinými procesně-právními předpisy a smluvními podmínkami majoritních poskytovatelů poštovních služeb. V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli se jedná o potřebnou změnu, která vyhoví požadavkům z praxe zejména, když zaměstnavatel neposkytl potřebnou součinnost nebo jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.

Hlavním cílem je zvýšení právní jistoty účastníků základních pracovněprávních vztahů, a to v návaznosti na navrhované úpravy v oblasti doručování písemnosti v pracovněprávních vztazích, které si vyžádala zejména praxe a požadavky sociálních partnerů.

### **e. Zhodnocení rizika**

Zachování současného stavu znamená zachování současných negativních dopadů na zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti doručování. Nadále bude trvat nejistota zaměstnavatelů v případě doručování písemností zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli. Dále nenastane přizpůsobení úložní doby písemnosti, nadále bude trvat povinnost písemného záznamu o poučení, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšnost doručení písemnosti zaměstnanci. A konečně dojde k vyřešení problémů v oblasti doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje).

Varianta I žádná rizika nemá. Dojde k zpružnění procesu doručování a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran.

### **f. Návrh variant řešení**

#### **Varianta 0 - Zachování současného stavu**

#### **Varianta I - Dílčí úprava doručování**

V případě varianty I budou realizovány změny navrhované v oblasti doručování, tedy dojde k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti

zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu.

#### **g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

##### **Varianta 0**

##### **Náklady**

Nedojde k navýšení nákladů/výdajů zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s doručováním.

##### **Přínosy**

Bude-li zachován současný právní stav v oblasti doručování, zůstává právní oblast beze změn, včetně konstantní judikatury. Znamená však zakonzervování současného stavu a trvajících problémů v aplikační praxi.

##### **Varianta I**

##### **Náklady**

Nedojde k navýšení nákladů/výdajů zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s doručováním.

##### **Přínosy**

Realizací této varianty dojde k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoli by byl k zastížení, upravuje se návrhem postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, služeb elektronických komunikací nebo datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoli bude zaměstnanec zastížen.

Nabízí se rovněž vyřešení disproporce ve stanovení úložní doby mezi pracovněprávní úpravou a podmínkami stanovenými provozovatelem poštovních služeb. V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli se jedná o potřebnou změnu, která vyhoví požadavkům z praxe zejména, když zaměstnavatel neposkytl potřebnou součinnost nebo jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.

Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti, a proto se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

#### **h. Návrh řešení**

Navrhuje se **varianta I**.

## 2.15 Vyloučení rozhodčí doložky a zákaz uplatnění směnky

### a. Definice problému

V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a doprovodného zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva, došlo k důležitým posunům v postavení stran pracovněprávního vztahu. Navrhovaná právní úprava předpokládá mimo jiné změny i v ochraně zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, které jsou vyvolány potřebou posílit postavení zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávních vztahů v těchto vztazích, a to s ohledem na novou úpravu civilního práva, kterou přinesl občanský zákoník, jenž je v subsidiárním postavení k zákoníku práce a uplatní se v případě, kdy zákoník práce právní úpravu neobsahuje. Uvedená změna přinesla mimo jiné větší smluvní volnost (rozšíření autonomie vůle), z čehož vyplynula větší odpovědnost smluvních stran za obsah sjednaného smluvního závazku. Při posuzování nástrojů, které byly zvoleny ke zvýšení ochrany zaměstnanců, byly identifikovány dvě oblasti, v nichž ochrana zaměstnanců nedosahuje dostatečné míry nápravy nerovnosti ve vztahu k zaměstnavatelům. Jednou z oblastí je procesní úprava projednávání a rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů, druhou oblastí pak zajištění a utvrzení pohledávek a dluhů vzniklých z pracovněprávních vztahů, a to za použití směnky.

### b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Individuální pracovněprávní vztahy, tj. pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, upravuje zákoník práce, který patří mezi právní normy soukromého práva a k občanskému zákoníku, jako obecnému předpisu soukromého práva, je ve vztahu speciality. Rozdíl ve vztazích, které obecně upravuje občanský zákoník a v pracovněprávních vztazích, konkrétně v individuálních pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tkví v tom, že v pracovněprávních vztazích nejsou jeho strany v rovnocenném postavení, kdy zaměstnavatel je nejen ekonomicky silnější, ale především je ve vztahu nadřízenosti vůči zaměstnanci (viz definice pojmu závislá práce v § 2 odst. 1 zákoníku práce). K vyrovnání tohoto nerovného postavení zákoník práce obsahuje různá ustanovení chránící zaměstnance, především pak v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je tak jednou ze zásad pracovního práva, které podle § 1a odst. 2 zákoníku práce chrání veřejný pořádek.

Rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů náleží do působnosti obecných soudů. Vedle toho však není vyloučeno, aby majetkové spory v pracovněprávních vztazích projednávali a rozhodovali rozhodci v řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozhodčím řízení“). Předpokladem pro takový postup je, že se na tom dohodnou zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě nebo dohodě, a to buď až v okamžiku vzniku konkrétního sporu, nebo dopředu pro řešení všech těchto sporů, které mezi nimi vzniknou v budoucnu.

Vedle uvedených postupů lze mimosoudně projednávat spory z pracovněprávních vztahů v rámci mediace prováděné zapsanými mediátory, a to podle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Mediací se rozumí postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku byl přijat doprovodný zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého

práva, ve znění zákona č. 115/2015 Sb., kterým byl novelizován i zákoník práce. Mimo jiné tak došlo k upřesnění použití úpravy relativních majetkových práv v pracovněprávních vztazích, a to za účelem zajištění míry ochrany zaměstnance a účelu pracovněprávního vztahu, kdy použití některých právních jednání bylo modifikováno nebo rovnou vyloučeno. Úprava byla promítnuta do nového § 346d zákoníku práce, kdy došlo k vyloučení použití zástavního práva, zadržovacího práva, postoupení pohledávky nebo např. omezení možnosti ujednat smluvní pokutu.

#### **c. Identifikace dotčených subjektů**

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce

#### **d. Popis cílového stavu**

Cílem navrhované úpravy v oblasti rozhodování sporů z pracovněprávních vztahů je vyloučení smluvního ujednání rozhodčí doložky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a tím posílení postavení zaměstnance jako slabší strany nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale i později v průběhu trvání pracovního poměru, a v návaznosti na to podřízení nalézacího řízení v této oblasti výlučné pravomoci obecných soudů. Navrhuje se, aby zákon stanovil, že spory z individuálních pracovněprávních vztahů rozhodují pouze soudy. V zásadě se jedná o návrat k právnímu stavu před 1. lednem 2007, neboť původní zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval obdobné ustanovení v § 207). Výluku z pravomoci rozhodců se navrhuje doplnit též do zákona o rozhodčím řízení. Nedotčena tím zůstává oblast kolektivních pracovněprávních vztahů, kde je žádoucí, aby spory z těchto vztahů bylo možno svěřit k projednání a rozhodnutí rozhodci. Stejně tak navržená úprava nezasáhne do možnosti mimosoudního řešení sporu z pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace. Zůstává tak u těchto sporů zachována možnost stran domoci se mimosoudní cestou a rychlým způsobem řešení svého problému tam, kde lze očekávat jeho smírné vyřešení.

V oblasti vyloučení použití směnky pro zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu je cílem nepřipustit situaci, kdy zaměstnavatel bude zaměstnance nutit k vystavení směnky v souvislosti se zajištěním dluhu vzniklého z pracovněprávního vztahu, ať již existujícího, nebo takového, který může vzniknout v budoucnu (např. při sjednání odpovědnosti za svěřené hodnoty nebo věci). Navrhuje se tak rozšířit oblast omezení zajišťujících adekvátní ochranu zaměstnance, jak jsou již nyní obsažena v § 346d zákoníku práce.

#### **e. Zhodnocení rizika**

V případě nepřijetí navrhované změny zákona lze identifikovat následující rizika:

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů by přetrvalo riziko, že zaměstnavatel zneužije svého postavení a podmíní uzavření pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu souvisejícího s pracovním poměrem právě uzavřením rozhodčí smlouvy, která ve svém důsledku povede k omezení možnosti zaměstnance domáhat se svých oprávněných nároků a ztížení možnosti domoci se spravedlnosti. Stávající právní úprava rozhodčího řízení dává účastníkům příležitost vyloučit v řízení možnost přezkoumat rozhodčí nález soudem. Dalším výrazným znakem rozhodčího řízení je, že si smluvní strany rozhodčí smlouvy sjednají způsob určení rozhodce, který jejich věc projedná a rozhodne. Jelikož při zakládání pracovního poměru je to pravidelně zaměstnavatel, kdo předkládá zaměstnanci návrh pracovní smlouvy, v případě podmínění

pracovního poměru uzavřením rozhodčí smlouvy též stanoví podmínky, za kterých bude rozhodčí smlouva uzavřena. Autonomie vůle na straně zaměstnance je v tomto případě zásadně limitována jeho ekonomickými potřebami, jelikož příjem z pracovního poměru je většinou jediným nebo významně převažujícím zdrojem finančních prostředků, zatímco u zaměstnavatele nebývá pravidlem, že by neobsazení jediného pracovního místa mělo za následek výpadek 100 % příjmu.

Rozhodčí řízení, jak je upraveno v zákoně č. 216/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neposkytuje zaměstnanci, na rozdíl od soudního řízení, některá procesní práva nebo tyto práva výrazně zkracuje. Rozhodce např. nemá možnost předvolat svědka, přitom svědecká výpověď je v pracovněprávních sporech častým a důležitým důkazním prostředkem. Rozhodce taktéž nemá možnost vyžádat si u zaměstnavatele nebo třetího subjektu listiny nebo jiné důkazní prostředky, které zaměstnanec k prokázání svých tvrzení označí, ale fyzicky jimi nedisponuje. Je to právě začasté zaměstnavatel, který (a často jediný) těmito důkazními prostředky disponuje (evidence odpracované doby, záznamy o pracovních úrazech, atd.). A je to také zaměstnavatel, kdo má faktickou moc působit na ostatní zaměstnance pro případ, že v řízení chtějí předstoupit jako svědci. Ze své povahy je tak rozhodčí řízení upravené zákonem č. 216/1994 Sb., které bylo primárně namířeno na rychlé řešení sporů hospodářské povahy mezi obchodníky, tedy subjekty v zásadě v rovném postavení, za stávající situace nevhodné pro řešení sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Jako zásadní argument pro vyloučení možnosti rozhodovat spory z individuálních pracovněprávních vztahů v rozhodčím řízení předkladatel vnímá skutečnost, že případné sjednání rozhodčí doložky vychází většinou z iniciativy zaměstnavatele, který je sváže s uzavřením pracovní smlouvy (jejíž návrh zaměstnanci též pravidelně předkládá). Zájemce o zaměstnání, jako slabší smluvní strana, je v takovém případě postaven před zásadní rozhodnutí (jehož zásadnost se všemi shora popsanými důsledky ani nemusí primárně vnímat) uzavřít pracovní smlouvu a přitom akceptovat i rozhodčí doložku nebo podmínky neakceptovat a práci nezískat.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů je třeba označit za riziko použití nástroje, který je způsobilý, v případě použití laickou osobou, přivodit změnu postavení zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli. Směnka jako abstraktní cenný papír neobsahuje kauzu, tu je třeba v rámci procesní obrany prokazovat. Taková situace pro zaměstnance znamená nebezpečí, že svá práva v procesní rovině neobhájí. V souvislosti se stávajícím zněním § 346d odst. 3 zákoníku práce, v němž je zakotven zákaz sjednání závazku k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele, nelze vyloučit, že zaměstnavatel zneužije směnku k obejití tohoto zákazu, když práva ze směnky lze převést pouhým rubopisem.

## **f. Návrh variant řešení**

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

**Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Vyloučení rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů rozhodci.**

**Varianta II - Zpřísnění právní úpravy rozhodčího řízení v oblasti individuálních pracovněprávních vztahů.**

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

**Varianta 0 - Zachování současného stavu**

**Varianta I - Vyloučení možnosti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů s měnkou.**  
**g. Vyhodnocení nákladů a přínosů**

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

**Varianta 0**

**Náklady**

Žádné nebyly identifikovány.

**Přínosy**

S výjimkou zachování právní úpravy účastníkům řízení (zaměstnancům a zaměstnavatelům) žádné jiné přínosy identifikovány nebyly.

**Varianta I**

**Náklady**

Zaměstnanci, zaměstnavatelé – v případě, kdy by za stávající úpravy účastníci spor řešili v rámci rozhodčího řízení, může v rámci řízení před obecným soudem dojít k prodloužení doby, kdy bude právo nalezeno.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce – určité, nikoli však podstatné zvýšení rozsahu kontrolní činnosti

**Přínosy**

Dojde k odstranění jednoho z možných nátlakových prostředků na zaměstnance. Přitom nadále zůstává k dispozici možnost mimosoudního řešení sporů v rámci mediace.

**Varianta II**

**Náklady**

Zaměstnanci, zaměstnavatelé – nutnost seznámit se s novou právní úpravou – v případě, kdy by za stávající úpravy účastníci spor řešili v rámci rozhodčího řízení, může v rámci řízení před obecným soudem dojít k prodloužení doby, kdy bude právo nalezeno.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce – určité, nikoli však podstatné zvýšení rozsahu kontrolní činnosti.

Sledovaný cíl by nebyl zcela naplněn.

**Přínosy**

Došlo by k posílení ochrany zaměstnanců v pracovněprávních sporech.

## V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

### **Varianta 0**

#### **Náklady**

Žádné nebyly identifikovány. Nebude dosaženo cíle posílení postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích a zvýšení jeho právní jistoty.

#### **Přínosy**

S výjimkou zachování právní úpravy stranám pracovněprávního vztahu známé jiné přínosy identifikovány nebyly.

### **Varianta I**

#### **Náklady**

Náklady přijetí opatření pro jejich adresáty nebyly identifikovány.

#### **Přínosy**

Posílení právní jistoty na straně zaměstnanců.

#### **h. Návrh řešení**

## V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

Na základě výše uvedeného se jako vhodná jeví **varianta I**.

## V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

Na základě výše uvedeného je vhodná **varianta I**.

### **3. Implementace doporučené varianty a vynucování**

Pokud jde o všechny navrhované okruhy změn, vzhledem k jejich povaze provede implementaci doporučené varianty Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Vynucování plnění bude ponecháno na soudech, protože pracovněprávní vztahy jsou součástí soukromoprávních vztahů.

Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, v nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Je předpokládána úzká metodická spolupráce ve věci osvěty ohledně navrhovaných okruhů změn mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Státním úřadem inspekce práce. V případě potřeby se uvažuje o proškolení zaměstnanců inspektorátů v předmětné oblasti.

## 4. Přezkum účinnosti regulace

Přezkum účinnosti regulace bude proveden s delším časovým odstupem tak, aby bylo možno přihlídnout k výsledkům vynucování jejího plnění soudy a výše uvedených orgánů veřejné správy. Za určitý ukazatel účinnosti a efektivity regulace lze považovat budoucí rozhodovací činnost soudů v pracovněprávní oblasti s využitím aplikace měněných a zaváděných institutů. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě dlouhodobého monitorování rozhodovací praxe vyhodnotí, zda není třeba dalších úprav a zda byl naplněn cíl a účel novely jako takové.

Činnosti inspekcí práce nejen ohledně ukládání sankcí za přestupky a správní delikty jsou každoročně monitorovány Státním úřadem inspekce práce a zprávy poté zveřejňovány na <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>. I v rámci uvedených činností je vyhodnocována efektivita a účinnost regulace s tím, že dané poznatky jsou postupovány k dalšímu využití odboru Ministerstva práce a sociálních věcí, který je věcně příslušný k metodologickému vedení Státního úřadu inspekce práce. Ten pak na základě daných informací sjednocuje postup jednotlivých oblastních inspektorátů v rámci Státního úřadu inspekce práce.

## 5. Konzultace a zdroje dat

Konzultace byly vedeny se sociálními partnery v rámci pracovní skupiny vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato pracovní skupina diskutovala navrhovaná řešení a v řadě z nich našla shodu. Konzultace se konaly nejčastěji ve formě pravidelných jednání k celkové novelizaci zákoníku práce.

O konzultace byly požádány následující subjekty:

- Českomoravská konfederace odborových svazů
- Asociace samostatných odborů
- Svaz průmyslu a dopravy
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
- Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska

Dále byla využita databáze ohledně evropských rad zaměstnanců vytvořená při European Trade Union Institute (<http://www.ewcdb.eu/>). K tématu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byly využity rovněž podklady Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

## 6. Dopady navrhované úpravy

### 6.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

U návrhů, které nejsou níže podrobně rozebrány, je předpokládán neutrální rozpočtový dopad.

#### Minimální výše odměny z dohody

Neočekává se, že by návrh měl podstatný dopad na veřejné rozpočty. V jednotlivých případech lze očekávat možné zvýšení rozpočtových nákladů na odměňování některých zaměstnanců konajících práci na základě dohod mimo pracovní poměr. Na příjmové straně lze očekávat zvýšení odvodů sociálního pojištění a daní z vyšších odměn z dohod.

### Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

Předpokládá se, že navržená právní úprava bude mít vliv i na výdajovou stránku státního rozpočtu. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. Lze však předpokládat, že nepůjde o vysoké výdaje, které by nemohly být pokryty v rámci jednotlivých kapitol státního rozpočtu.

### Dovolená

Změna koncepce dovolené může, avšak nemusí mít vliv na výdaje státního a ostatních veřejných rozpočtů, a to v závislosti na zaměstnavateli dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv. Podle vyjádření některých poskytovatelů ekonomických účetních systémů, jsou klientům poskytovány licence k provozování těchto systémů až na dobu 5 let v pořizovacích cenách od 30 až 120 tis. Kč s tím, že součástí licence je pravidelná aktualizace na platnou právní úpravu. Záleží tedy na konkrétně dohodnutých podmínkách v rámci příslušné smlouvy.

Nepředpokládají se ani zvýšené náklady na poskytování náhrady mezd a platů za dovolenou, neboť i podle dosavadní právní úpravy tato náhrada přísluší za konkrétní počet hodin neodpracovaných zaměstnancem z důvodu čerpání dovolené, popřípadě je poskytována za průměrný počet hodin připadajících zaměstnanci na směnu v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby.

## **6.2 Na podnikatelské prostředí České republiky**

U návrhů, které nejsou níže podrobně rozebrány, je předpokládán neutrální dopad na podnikatelské prostředí České republiky.

### Vrcholoví řídicí zaměstnanci

Celkové náklady na mzdy současných zaměstnanců, kteří se stanou vrcholovými řídicími zaměstnanci, by měly být v porovnání se současným stavem srovnatelné. Dojde však ke snížení administrativní náročnosti při evidenci odpracované doby.

### Změny pracovního poměru

Návrh změn právní úpravy týkající se změn pracovního poměru, respektive dosavadních institutů převedení a přeložení zaměstnance, směřující k posílení smluvního principu a odstranění jednostranného opatření zaměstnavatele v případech, kdy je dosud povinen nebo kdy má možnost zaměstnance převést na jinou práci, aniž by ten s tím souhlasil, nepřináší zaměstnavatelům zvýšení administrativní zátěže ani zvýšené výdaje. Naopak, v případech, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci poskytoval, návrh tuto náhradu zaměstnanci nepřiznává.

### Konto pracovní doby

Se zvýšeným výdajem mzdových prostředků bude nutno počítat, nastanou-li překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy doposud nesl celou tíži těchto překážek zaměstnanec, protože za tuto dobu neobdržel ani stálou mzdu, nevznikala mu práva na dosaženou mzdu (nekonal práci), ani na náhradu mzdy, protože tato náhrada při kontu pracovní doby nepřislušela.

**Lze předpokládat, že vzhledem k rozsahu těchto překážek, kdy má zaměstnavatel v režimu konta více možností jim v organizaci pracovní doby předcházet, nebudou finanční dopady zásadní a nelze je vzhledem k individuální povaze kvantifikovat.**

#### Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců

Pro zaměstnavatele z uvedeného návrhu nevyplývají žádné jednorázové náklady. Pokud jde o opakující se finanční náklady lze obecně očekávat zvýšené finanční nákladyspojené s náhradou mzdy nebo platu dnes neposkytovaných v době volitelné pracovní doby, na kterou případně výkon činnosti člena evropské rady zaměstnanců nebo člena vyjednávacího výboru případně. Jejich vyčíslení však není možné, neboť neexistují žádné statistiky ohledně množství takto zapojených zástupců do evropských rad zaměstnanců ani frekvence výkonu jejich činnosti, a to ještě s ohledem na pružnou pracovní dobu ve volitelné části.

#### Minimální výše odměny z dohody

Předpokládají se pouze minimální dopady na podnikatelské prostředí, které budou mít povahu zvýšení nákladů na odměňování některých zaměstnanců konajících práci na základě dohod mimo pracovní poměr v omezeném množství jednotlivých případů. Předpokládaný dopad nelze považovat za natolik významný, že by mohl negativně ovlivnit podnikatelské prostředí v České republice. Návrh usnadňuje zaměstnavateli správné stanovení výše odměny z dohody, neboť stanoví její nepodkročitelnou výši pro všechny skupiny prací.

#### Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

Ochrana zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než je zaručená mzda je navrhována pro zaměstnance v celém národním hospodářství, tj. v podnikatelské i v nepodnikatelské sféře. V podnikatelské sféře se u této skupiny zaměstnanců očekávají zvýšené finanční výdaje zaměstnavatelů vlivem doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přestože chybí údaje pro to, aby se mohly dopady vyčísřit, nelze předpokládat, že by tato úprava významně zasáhla do hospodaření podnikatelských subjektů.

#### Dovolená

Na podnikatelské prostředí České republiky nemají navrhované změny přímý vliv, neboť navrhovanou úpravou se v zásadě oproti dosavadnímu stavu nové povinnosti podnikatelským subjektům neukládají, nýbrž stávající úprava se jednak přizpůsobuje požadavkům praxe, jednak směřuje k odstranění některých diferencí mezi zaměstnanci v souvislosti se stanovením práva na dovolenou a při jejím čerpání. Pokud jde o zásadní změnu koncepce dovolené podle upřednostněné varianty II, v níž se vedle dílčích změn obsažených ve variantě I navrhuje zásadně nový přístup ke stanovení práva na dovolenou a způsobu jejího čerpání při současném zachování již nyní platných limitů, je třeba počítat s určitým obdobím adaptace zaměstnavatelů i zaměstnanců na nové podmínky vyplývající z nové právní úpravy a nelze vyloučit i určité náklady spojené se zaváděním změn do praxe (např. proškolení personalistů a mzdových účetních), včetně nákladů na přizpůsobení mzdových programů nové právní úpravě, a to v závislosti na zaměstnavateli dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv. Podle vyjádření některých poskytovatelů ekonomických účetních systémů, jsou klientům poskytovány licence k provozování těchto systémů až na dobu 5 let v pořizovacích cenách od 30 až 120 tis. Kč s tím, že součástí licence je pravidelná aktualizace na platnou právní úpravu. Záleží tedy na konkrétně dohodnutých podmínkách v rámci příslušné smlouvy.

Nepředpokládají se však zvýšené náklady na poskytování náhrady mezd a platů za dovolenou, neboť i podle dosavadní právní úpravy tato náhrada přísluší za konkrétní počet hodin neodpracovaných zaměstnancem z důvodu čerpání dovolené, popřípadě je poskytována za průměrný počet hodin připadajících zaměstnanci na směnu v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby.

### 6.3 Sociální dopady

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se negativní sociální dopady, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců oproti současné právní úpravě. Naopak, některé dílčí prvky ochrany zaměstnanců jsou posíleny – viz § 206a návrhu, podle něhož se nově garantuje návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené na původní práci a pracoviště, stejně jako je tomu dosud v případě mateřské dovolené.

### 6.4 Dopady na životní prostředí

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se dopady na životní prostředí.

### 6.5 Na územní samosprávné celky

Pokud jde o všechny náměty, v oblasti ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích navrhované změny zákona nepovedou k nárůstu platových nákladů oproti současné době, ale vytvoří lepší podmínky pro dodržování zákonných ustanovení v oblasti pracovněprávní. Zvýší se tak právní jistota i územních samosprávných celků jako zaměstnavatelů.

### 6.6 Na spotřebitele

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se dopady na spotřebitele.

### 6.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení. Obecná definice a podmínky jejího naplnění se budou aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.

## Tabulka hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů

<b>Název a jednací číslo materiálu</b>
Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. MPSV Č. j.: 2016/5042 -52
<b>Stručný popis materiálu</b>
Návrhu zákona předpokládá 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 SD EU. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.

1. Týká se materiál fyzických osob?	
× ANO	<input type="checkbox"/> NE
	Hodnocení
	Materiál se netýká postavení fyzických osob a nemá dopad na rovnost žen a mužů.
Analýza a popis stávajícího stavu - odůvodnění dopadu na fyzické osoby	
Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnancem může být každá fyzická osoba, která dosáhla věku 15 a zároveň dokončila povinnou školní docházku, a že právní předpisy nevyklučují, aby zaměstnavatelem byla fyzická osoba, lze konstatovat, že se materiál týká mimo jiné i fyzických osob.	
2. Je postavení žen a mužů v oblasti, které se materiál dotýká, rovné?	
<input type="checkbox"/> ANO	× NE
Analýza a popis výchozího stavu	
<p>S odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace je možné přesně stanovit, které novelizované oblasti mají dopad na fyzické osoby. Častěji jsou v rámci pracovněprávních vztahů fyzické osoby v postavení zaměstnanců. Nutno však zdůraznit, že zaměstnanci, jako subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, mají již v současnosti zákoníkem práce garantováno rovné zacházení se všemi zaměstnanci a dále zákoník práce explicitně stanoví, že je jakákoliv diskriminace zakázána.</p> <p>S ohledem na uvedené lze považovat postavení žen a mužů v pracovněprávní oblasti de iure za rovné. Zákoník práce je totiž univerzální předpis, který předpokládá, že jeho ustanovení budou obecně aplikována jak na ženy, tak na muže. Jediné rozdíly jsou činěny v případě, že je konkrétní problematika považována za hodnou ochrany ze strany veřejného zájmu (zj. v záležitostech vyplývajících ze zdravotních dopadů s ohledem na vykonávanou práci a rozdílnou fyziologii žen a mužů - např. zvláštní ochrana těhotných žen atd.). Taková úprava je součástí zákoníku také z důvodu plnění mezinárodních závazků a závazků vůči EU. Existuje zde však jistá nerovnost de facto. Nerovnosti mezi ženami a muži se na pracovním trhu projevují zejména v oblasti potřeby sladování pracovního a rodinného života. ČR patří v evropském srovnání mezi země s největším tzv. negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let dosahuje pouhých 57 %, což je jedna z nejnižších hodnot v EU (blíže viz <a href="http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analyza%20zprava%20final_format.pdf">http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analyza%20zprava%20final_format.pdf</a>).</p> <p>Dlouhodobě v ČR také platí, že na rodičovskou odchází ve více než 98 % případů ženy (viz údaje Českého statistického úřadu z roku 2014 zde: <a href="https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002155507.pdf/c782ac5e-10a7-4422-9bf4-1046678df7dc?version=1.0">https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002155507.pdf/c782ac5e-10a7-4422-9bf4-1046678df7dc?version=1.0</a>). Toto ukazuje, že ženy významněji čelí potřebě flexibilního zaměstnávání a ochraně v pracovněprávních vztazích.</p> <p>V návrhu zákona se řeší institut vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele/ky (§ 241) v souvislosti s ne/poskytnutím kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby zaměstnankyni/ci, která/ý o to požádá. V této otázce dochází k posunu v tom smyslu, že v případě zamítnutí žádosti zaměstnankyně/ce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel/ka povinen/na zaměstnankyni/ci sdělit důvody zamítnutí písemně.</p> <p>Písemné sdělení zaměstnankyni/ci zajistí vyšší transparentnost v této oblasti a případně také možnost se domáhat nápravy např. podnětem k prošetření dodržování pracovněprávních předpisů příslušným oblastním inspektorátem práce. Návrh zákona však nadále ponechává určitou míru obecnosti, neboť taxativní vymezení vážných provozních důvodů není vzhledem k různorodosti těchto důvodů z hlediska praxe (v podmínkách různých zaměstnavatelů/lek) možné.</p> <p>Při posuzování vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele/ky je však možné pracovat</p>	

s judikátem Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 1821/2013. S ohledem na výše uvedené má tedy návrh zákona spíše neutrální dopad na rovnost žen a mužů; stávající nerovnosti nelze předmětnou novelou zákona plně vyřešit. Nástrojem, který by faktickou nerovnost žen a mužů měl na trhu práce odstraňovat zcela, však nemůže být předpis soukromého práva, jenž je založen na smluvní volnosti stran.					
<b>3a. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti rovné, přináší materiál zhoršení výchozího stavu?</b>			<b>3b. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti nerovné, přináší materiál zlepšení výchozího stavu?</b>		
<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zhoršení.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zlepšení.	<input type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zlepšení.	<input checked="" type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zhoršení.
<b>Hodnocení</b>					
Materiál má <b>negativní</b> dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má <b>pozitivní</b> dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má <b>neutrální</b> dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má <b>pozitivní</b> dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má <b>neutrální</b> dopad na rovnost žen a mužů, neřeší však stávající nerovnosti a tím přispívá k zachování nežádoucího stavu.	Materiál má <b>negativní</b> dopad na rovnost žen a mužů.
<b>Analýza a popis případných změn materiálu</b>					
Navrhovaná úprava dopadá, jak bylo výše uvedeno, také na fyzické osoby - zaměstnance a zaměstnavatele. Z Důvodové zprávy i ze Závěrečné zprávy hodnocení dopadů regulace vyplývá, že má navrhovaná novela zákona neutrální dopad do oblasti rovnosti žen a mužů. Standart ochrany rovného zacházení, ani zákazu diskriminace se nesnižuje.					
<b>Další poznámky a připomínky</b>					
x					

## 6.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Pokud jde o všechny náměty, z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

### K problematice dohod konaných mimo pracovní poměr

Problematiky poskytování osobních údajů se dále pouze okrajově dotýká nově navrhovaná díkce ustanovení § 77 zákoníku práce, ve které je obsažena povinnost evidence pracovní doby i u zaměstnanců vykonávajících závislou práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Při nakládání s těmito osobními údaji budou mít zaměstnavatelé z hlediska jejich zpracování a ochrany stejné povinnosti jako u osobních údajů zaměstnanců v pracovním poměru. Poskytování těchto údajů je tedy primárně součástí pracovněprávního vztahu, nově veškerých základních pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 3 zákoníku práce a riziko jejich zneužití nebo nechtěných zásahů do soukromí se s ohledem na povahu poskytovaných údajů jeví jako velice málo pravděpodobné.

### K části šesté - odměňování

Předkládané návrhy ustanovení týkající se změn ustanovení části šesté zákoníku práce – Odměňování za práci a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu, předpokládají zpracovávání osobních údajů, kterými jsou údaje o finančních částkách, které zaměstnanec obdrží jako odměnu za práci nebo za pracovní pohotovost nebo o částkách, které jsou zaměstnanci sraženy z příjmu. Uvedené osobní údaje podléhají plně režimu ochrany zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Navržené změny nemění dosavadní režim používání uvedených osobních údajů, a proto není ani ohrožena ochrana soukromí a osobních údajů.

### Zpracování osobních údajů o mzdě, platu a odměně z dohody zaměstnance

Nově se stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odměnu z dohody nejméně ve výši příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Údaj o případné nové výši odměny z dohody, na kterou zaměstnanci vznikne právo, bude podléhat ochraně stejně jako údaj o poskytnuté výši této odměny před úpravou. Stejně tak se nic nemění na způsobu ochrany údaje o mzdě, na kterou nově zaměstnanci vznikne právo, jestliže nepracoval z důvodu svátku nebo o stále mzdě při uplatnění konta pracovní doby, pro niž se navrhuje stanovit nový způsob krácení. Stejněmu režimu ochrany bude podléhat i údaj o výši platu za práci přesčas vedoucího zaměstnance a o výši doplatku ke mzdě nebo platu při výkonu jiné práce.

### Ochrana osobních údajů o srážkách z příjmu zaměstnance a o průměrném výdělku zaměstnance

Vyloučení provádění srážek k uspokojení závazků zaměstnance nemá vliv na způsoby ochrany osobních údajů v této oblasti. Údaje o průměrném výdělku zaměstnance podléhají stejnému způsobu ochrany osobních údajů jako údaje o mzdě, platu a odměně z dohody. Navrhovaná změna přepočtu hodinových průměrných výdělků na měsíční při změnách týdenní pracovní doby v rozhodném období nebo hodinových průměrů odměny z dohody na měsíční průměrnou odměnu z dohody ne zavedeným způsobem ochrany těchto údajů nic nemění.

Dosavadní zavedená praxe tedy zajišťuje, že s osobními údaji v oblasti odměňování bude i po přijetí navrhovaných úprav zákoníku práce nakládáno striktně podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Pro dodržení stanovených povinností bude moci správce zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů i bez souhlasu subjektu údajů. Při tom však bude povinen dbát práva na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů a dodržovat i další povinnosti stanovené zákonem o ochraně osobních údajů.

## **6.9 Na výkon státní statistické služby**

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná úprava nebude mít dopad na výkon státní statistické služby.

## **7. Zhodnocení korupčních rizik – CIA**

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní instituty. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik.

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. Předkládaný návrh je svým rozsahem přiměřený cílům, k nimž je předkládán.

Navrhovanou úpravou nedochází k rozšiřování ani k jakékoli změně kompetencí orgánů veřejné správy, návrh tedy nepřináší zjevná korupční rizika.

### **1. Přiměřenost**

Opatření jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů.

Při opatřeních spočívajících ve snaze o řádnou transpozici požadavků práva EU i při opatřeních vyplývajících z požadavků praxe bylo použito pouze prostředků nutných k dosažení jejich účelu s tím, že snahou předkladatele je v co nejmenší možné míře zasahovat do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování kompetencí příslušných orgánů veřejné správy.

Opatření v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem opatření v této oblasti se blíže specifikuje minimální sociální standard v případech, kde dosavadní praxe vykazovala vyšší míru nejistot (krácení stálé mzdy při kontu pracovní doby, přepočítání hodinového průměrného výdělku na měsíční, poskytování platu s přihlédnutím k případné práci přesčas), kde dosavadní právní úprava mohla vést k nerovnostem nebo jinak narušovala smysl a účel zákona (doplácení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy při výkonu prací mimo pracovní poměr). Pravidla však zůstávají nadále transparentní. Návrhem dochází k celkovému zpřehlednění a zpřesnění právní úpravy.

Pokud jde o návrh nové úpravy počítání času, návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování subjektivní a objektivní lhůty v nežádoucích případech. Návrhem dochází k celkovému zpřehlednění a zpřesnění právní úpravy v oblasti promlčení a prekluze, aby nedocházelo k nejasnostem při subsidiárním užívání občanského zákoníku. Navrhovanou úpravou nedochází k hlubší změně vymezení samotného institutu promlčení a prekluze, ale pouze ke změně mechanismu prodlužování lhůt.

Pokud se týká činnosti orgánů inspekce práce, pak předloženým návrhem dochází pouze ke zpřesnění skutkových podstat v míře, která je přiměřená a nezbytná k řádnému provedení kontroly nově zaváděných skutkových podstat na úseku pracovní doby, doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do zákona o inspekci práce.

### **2. Efektivita**

Opatření navrženého zákona odpovídají požadavku na efektivitu.

Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně povinností v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce, je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Zpřesněním skutkových podstat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s dodržováním limitů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku se zvýší efektivita a účinnost kontrol inspektorátů práce.

Vynucování plnění výše uvedených povinností bude ponecháno na soudech, protože pracovněprávní vztahy jsou součástí soukromoprávních vztahů.

### **3. Odpovědnost**

Navrhovaným zákonem nedochází k hlubší změně vymezení odpovědnosti. Je z něho zřejmé, kdo je v dané věci kompetentní rozhodovat a provádět kontroly. Navrhovaná právní úprava činí

odpovědnými v pracovněprávních vztazích i nadále zaměstnavatele i zaměstnance, a to včetně oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce. Tyto sféry jsou součástí soukromého práva a nevede se o nich řízení.

Nedochází ke koncentraci moci u jednoho či více obtížně kontrolovatelných orgánů ani ke zbytečnému rozdělení pravomocí mezi větší množství orgánů veřejné správy. Dochází pouze k precizaci skutkových podstat tak, aby mohly kontrolní orgány řádně kontrolovat plnění povinností stanovených v předkládaném zákoně.

Odpovědnými v případě navrhované právní úpravy jsou především subjekty pracovněprávních vztahů, zejména tedy zaměstnavatelé a zaměstnanci.

V rámci kontrolní činnosti jsou odpovědné příslušné inspektoráty práce, při posuzování pracovněprávních sporů či při kontrole rozhodnutí správních orgánů pak příslušné soudy.

Z uvedeného je zřejmé, že nemůže docházet k žádnému soustředování pravomocí u jakéhokoliv orgánu.

Pravomoci v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jsou upraveny v souladu s principy soukromého práva s přihlédnutím k výkonu závislé práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Z principů uplatňování pracovněprávních vztahů i ustanovení v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jednoznačně vyplývá, že se nevede řízení a neplní se na základě rozhodnutí.

#### **4. Opravné prostředky**

Při uplatňování navržených opatření, včetně v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce nelze předpokládat jakékoliv zásahy orgánů veřejné správy, nevede se řízení, a proto není třeba stanovovat prostředky účinné obrany. K prostředkům ochrany proti porušení zákonné úpravy slouží z titulu soukromoprávních vztahů poškozené straně řádně či mimořádně opravné prostředky uplatněné u věcně a místně příslušného soudu.

V případě, že orgány inspekce práce shledají při kontrole u zaměstnavatele porušení ustanovení zákoníku práce, pak tato skutečnost je konstatována v kontrolním protokolu, který je podkladem ve správním řízení o uložení pokuty.

Proti kontrolnímu protokolu může kontrolovaná osoba podat námitky, jež vyřizuje vedoucí kontrolní skupiny, kontrolující nebo nadřízený kontrolujícího. V případě, kdy orgán kontroly zahájí správní řízení a rozhodnutím uloží zaměstnavateli pokutu za porušení ustanovení v oblasti ochrany soukromí zaměstnance, případně, považuje-li orgán inspekce práce skutkové zjištění za dostatečné a vydá příkaz, lze proti těmto individuálním správním aktům brojit řádným opravným prostředkem. V případě vyčerpání těchto prostředků lze uplatnit správní žalobu, případně též kasační stížnost.

#### **5. Kontrolní mechanismy**

Návrh zákona posiluje kontrolní mechanismy, které souvisejí s dodržováním právních předpisů soukromými subjekty v oblasti pracovněprávních vztahů, neboť zpřesňuje stávající skutkové podstaty zejména na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v oblasti minimálních standardů pracovní doby a doby odpočinku.

Návrh zákona posiluje právní jistotu, která souvisí s dodržováním právních předpisů soukromými subjekty v oblasti pracovněprávních vztahů. Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních

vztazích, včetně povinností v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

### **Kritérium korupčních příležitostí**

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti.

### **Transparence a otevřená data**

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na dostupnost informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

### **Srovnání se stávající legislativou**

Při přípravě tohoto návrhu zákona byl brán též zřetel na aktuální poznatky z praxe, společenský diskurz a na názory odborné veřejnosti a především pak na názory sociálních partnerů. Stávající právní úprava ve výše zmíněných diskutovaných oblastech byla pouze vhodně doplněna s ohledem na požadavky vyplývající z právních předpisů EU či na požadavky praxe a sociálních partnerů. Nová právní úprava umožní správním orgánům efektivněji postihnout porušování právních předpisů.

### **Systematický sběr dat**

Data o zjištěných korupčních rizicích budou průběžně vyhodnocována.

### **Závěr**

Vyhodnocením poznatků podle metodiky CIA bylo zjištěno, že vzhledem k charakteru právního předpisu, tj. zákoníku práce, který je soukromoprávním předpisem, nedojde ke vzniku žádných korupčních rizik. Pokud jde o změnu zákona o inspekci práce, dochází pouze k zpřesnění stávající právní úpravy, tj. nerozšiřují se kompetence kontrolního správního orgánu.

Při existenci základních principů správního řízení, při důsledném uplatňování rozhodovacích a kontrolních mechanismů na dotčených správních úřadech a při nezávislosti a nestrannosti justice lze předpokládat, že dojde k minimalizaci potenciálních korupčních rizik.

## **8. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu**

Vzhledem k povaze výše navrhovaných změn lze konstatovat, že návrh zákona nemá dopady a bezpečnost nebo obranu státu, a to i s odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace, podle něhož je možné přesně stanovit, které subjekty a oblasti navrhovaná úprava ovlivňuje.

## **9. Kontakty na zpracovatele RIA**

JUDr. Zdeněk Hejhal  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení pracovněprávní  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00

tel.:+420221922267  
e-mail: zdenek.hejhal@mpsv.cz

Mgr. Petr Schweiner  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení pracovněprávní  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00  
tel.:+420221922637  
e-mail: petr.schweiner@mpsv.cz

JUDr. Helena Úlehlová  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení mzdověprávní  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01  
Tel.: +420221922349  
e-mail: helena.ulehlova@mpsv.cz

Mgr. Dana Roučková  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení mzdověprávní  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00  
tel.:+420222192283,  
e-mail: dana.rouckova@mpsv.cz

Mgr. Pavel Knebl  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení kolektivního vyjednávání  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01  
Tel.: +420221922696  
e-mail: pavel.knebl@mpsv.cz

Mgr. Jan Vácha  
Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Oddělení kolektivního vyjednávání  
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01  
Tel.: +420221922393  
e-mail: jan.vacha@mpsv.cz