

VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK PODSTATNÉ POVAHY K MATERIÁLU S NÁZVEM:

IX.b

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

Dle Legislativních pravidel vlády byl materiál rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dopisem ministryně práce a sociálních věcí dne 29. února 2016 s termínem dodání stanoviska do 30. března 2016. Vyhodnocení tohoto řízení je uvedeno v následující tabulce:

Téma, popř. část materiálu	Resort	Připomínky	Vypořádání
Obecně k návrhu	HKČR	Dle názoru členské základny Hospodářské komory České republiky (dále „HK ČR“) by měla být předložena novela zákoníku práce výrazně ambicióznější a vnést do pracovněprávních vztahů větší flexibilitu. Jsme si vědomi, že současná novela naplňuje především programové prohlášení vlády a upřednostňuje tak spíše zájmy zaměstnanců a odborů. Přesto nemůžeme akceptovat zavádění pravidel, která nepřiměřeně zatěží především zaměstnavatelskou stranu, a jejichž zavádění není vyvoláno nezbytností implementace evropské legislativy. Předložený materiál neupravuje zásadní koncepční změny v zákoníku práce, jak bylo původně avizováno předkladatelem. Navržené změny se týkají dílčích institutů a jejich zavedení nepřinese prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů, po kterých volá podnikatelská veřejnost. A to přesto, že většina z navržených novelizačních bodů vychází, dle předkladatele, z podnětů aplikační praxe. Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
K bodu 2	AKV	<u>K bodu 2</u> – v závěti odstavce 1 nahradit slova „a jeho průměrný měsíční výdělek činí“ slovy „ ve výši “. <u>Odůvodnění:</u> Vazba výše mzdy zaměstnance na průměrný měsíční výdělek se jeví jako nevhodná s ohledem na jeho ovlivňování složkami mzdy, poskytnutými za delší období. Rozhodující by proto mělo být, v jaké výši zaměstnavatel se zaměstnancem mzdou sjednal. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Navrhuje se místo průměrného výdělku zaměstnance vymezit vrcholové řídicí zaměstnance nejnižší úrovní jejich sjednané pravidelně poskytované mzdy, na kterou zaměstnanci vznikne právo v kalendářním měsíci. Navrhuje se, aby výše této částky činila alespoň 75 000 Kč.
	HKČR	Připomínka k § 12 Navrhujeme přeformulovat. Odůvodnění:	NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO Není záměrem předkladatele tuto specifickou skupinu vedoucích zaměstnanců nepřiměřeně

		<p>Návrh jako takový vítáme. Upozorňujeme však, že i ve srovnání s jinými právními řády, je navržené řešení definováno poměrně dost striktně.</p> <p>Navrhovaná úprava nepokryje (zejména u velkých zaměstnavatelů se složitější organizační strukturou) všechny případy, u nichž je použití výjimky opodstatněné. Z uvedených důvodů navrhujeme úpravu definice tak, aby mohla být výjimka aplikována minimálně o 1 úroveň řízení níže... Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	<p>rozšiřovat, a to s ohledem na výjimečnost pracovních podmínek odchylných od obecných podmínek výkonu závislé práce. Vedoucím zaměstnancem podle § 11 ZP je kterýkoli zaměstnanec, který na kterémkoli stupni řízení je oprávněn ukládat jiným zaměstnancům pracovní úkoly a organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci.</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	KDP	<p>Připomínka k bodu č. 2 části první materiálu, § 12 vrcholový řídicí zaměstnanec</p> <p>Definici vrcholového řídicího zaměstnance považujeme za značně restriktivní a v praxi téměř nepoužitelnou. Jsme názoru, že by navržený režim vrcholového řídicího zaměstnance, kdy si takový zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, měl být umožněn jakýmkoli vedoucím zaměstnancům nebo alespoň zaměstnancům na vedoucím místě definovaném v předloze, pokud se na tom zaměstnavatel s takovým zaměstnancem dohodnou. Limitaci příjmem (zejména průměrným výdělkem, který půjde zjistit až po zahájení pracovního poměru a může se měnit v návaznosti na dočasnou pracovní neschopnost nebo vyplacené bonusy) nepovažujeme za vhodnou. Pokud by však měla být zachována, měla by být stanovena měsíční mzdou (nikoli průměrným výdělkem) a podstatně snížena na cca 50-60 tis.</p> <p>Návrh řešení: § 12 <i>„Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vedoucí zaměstnanec dle § 11.“</i></p> <p><i>Alternativně: „Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vedoucí zaměstnanec dle § 11 za podmínky, že jeho sjednaná měsíční mzda činí alespoň 50 000 Kč (alternativně: 60 000 Kč).“</i></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Viz též k připomínce KZPS.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
	ČAK	<p>Je navrhován nový prvek pracovního práva, který umožňuje vymezit okruh čelních manažerů na dvou nejvyšších liniích řízení, kteří si budou moci dle svého uvážení s ohledem na okamžitou provozní potřebu např. sami určovat pracovní dobu. Okruh vrcholových řídicích zaměstnanců má být</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>vymezen nejen jejich postavením u zaměstnavatele (de facto první dvě řídicí úrovně - §73) ale i výší jejich průměrného měsíčního výdělku, který musí činit minimálně 100.000 Kč.</p> <p>Vzhledem k tomu, že do kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců lze zahrnout jen vedoucí zaměstnance v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, nebude toto ustanovení v praxi využitelné u společností, kde statutární orgány jsou kolektivní a vedoucí zaměstnanci nejsou v organizační struktuře podřízeni přímo statutárnímu orgánu, ale pouze jednotlivým členům.</p> <p>Rovněž zvolení průměrného měsíčního výdělku na místo pevné měsíční mzdy, kterou lze poměrně jednoduše určit je pro praxi nešťastné.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	AKCEPTOVÁNO
K bodu 3	AKV	<p><u>K bodu 3</u> – návrh vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> AKV zásadně nesouhlasí s žádnou navrženou variantou znění § 24. Připomínáme, že by šlo o návrat k právní úpravě, která byla v zákoně původně obsažena, a kterou svým Nálezem publikovaným pod č. 116/2008 Sb. zrušil Ústavní soud jako protiústavní. Skutečnost, že oproti původnímu textu je úprava rozšířena o povinnost projednání návrhu KS s ostatními odborovými organizacemi, nijak nevyvrací závěr Ústavního soudu. Projednání je nezávazné pro možnost ovlivnění obsahu kolektivní smlouvy. Sice z hlediska demokratičnosti by bylo možné ve variantě I. uvítat možnost hlasování zaměstnanců o pověření odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy, avšak právní úprava by musela podrobně vymezit pravidla tohoto hlasování, které by zřejmě musel organizovat zaměstnavatel, což se jeví jako příliš náročné řešení. Připomínáme, že stávající stav, kdy se všechny odborové organizace musí o kolektivní smlouvě shodnout, pokud se nedohodly mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak, je vyhovující. Respektuje právo všech odborových organizací na rovné zacházení, přičemž je nutné brát v úvahu, že některé menší odborové organizace zastupují určité profesní skupiny, které musí mít rovné právo ovlivnit pracovní podmínky zaměstnanců, které reprezentují. Je nutné brát v úvahu argumentaci Ústavního soudu k výkladu článku 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, která mimo jiné nepřipouští zvýhodňovat některé odborové organizace. Argument, že zvýhodněná je malá organizace oproti velké, Ústavní soud vyvrátil.</p> <p>Považujeme předložený návrh za varovný signál, svědčící o</p>	AKCEPTOVÁNO

		<p>nepřípustném přístupu, kterým jsou narušovány principy právního státu tím, že jsou činěny pokusy nebrat v úvahu judikaturu nejvyšší soudní ústavní instituce.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	HKČR	<p>Připomínka k § 24 Navrhujeme zvolit úpravu podle varianty II.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Varianta II dává zaměstnavateli větší míru jistoty, kdo má pro něj být při uzavírání kolektivní smlouvy partnerem. Je třeba usilovat o to, aby při kolektivním vyjednávání nedocházelo k patovým situacím. Navíc z praxe máme jasné signály od společností s velkým počtem zaměstnanců, pro které by bylo organizačně i finančně neúměrně náročné uskutečnit rozhodování podle varianty I.</p> <p>Dalším důvodem, proč se přikláníme k Variantě II, je neopodstatněná povinnost vyvolat v situaci neshody odborových organizací hlasování zaměstnanců, které je jak časově, tak administrativně i finančně náročné a vzhledem k tomu, že největší odborová organizace u zaměstnavatele má také nejvíce členů z řad zaměstnanců zaměstnavatele, bylo by dle našeho názoru hlasování zcela bezpředmětné, protože zaměstnanci by hlasovali pro odborovou organizaci, jejíž jsou členy.</p>	VYSVĚTLENO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.
	ČLK	<p>Navrhuje se ponechat ustanovení § 24 ve stávajícím znění, tedy:</p> <p>“(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. (2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.”</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.</p>	AKCEPTOVÁNO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.
K bodu 4	AKV	<p>K bodu 4 – návrh vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Stávající text § 25 odst. 2 písm. a) navrhla v roce 2005 do nového ZP právě AKV jako reakci na případy, kdy zaměstnavatelé odmítali pověřit organizaci zaměstnavatelů, aby za ně uzavřela vyšší kolektivní smlouvu. To vedlo až k extrémním situacím, kdy kolektivní vyjednávání bylo na návrh vyšší odborové organizace zahájeno, ale organizace zaměstnavatelů neměla za koho vyjednávat. Tehdy byl akceptován náš návrh, že organizaci zaměstnavatelů nelze zaměňovat s</p>	AKCEPTOVÁNO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.

		organizací podnikatelů, neboť jejím úkolem je vést sociální dialog se zástupci zaměstnanců a uzavírat kolektivní smlouvy. Změna by byla návratem zpět do stavu, který se před rokem 2007 neosvědčil. Tato připomínka je zásadní.	
K bodu 6	HKČR	Připomínka k § 34b odst. 1 S navrhovanou konkretizací § 34b odst. 1 souhlasíme. Pouze navrhuje drobné doplnění, upřesnění, které nijak nemění význam navrhované změny. Navrhované znění: <i>„§ 34b odst. (1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba a v tomto rozsahu i přidělována práce, <u>s výjimkou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a dále</u> není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“</i> Odůvodnění: Jedná se o upřesňující větu, která zamezí interpretačním nejasnostem a tato výjimka již byla součástí původního znění tohoto ustanovení, což považujeme v rámci orientace v právním předpise a právní jistoty za přínosné.	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 9	AKV	K bodu 9 - slova v první větě odstavce 3 „nebrání-li to mu vážné provozní důvody“ nahradit slovy „ jakmile to dovolí jeho provozní možnosti “. Odůvodnění: Jde o závažné zpřísnění oproti nynějšímu znění § 45. Přitom v daném případě se nejedná o lékařský posudek, ale o doporučení poskytovatele pracovnílékařských služeb, které samo o sobě nemůže být závazné. Navržený text však závaznost takového doporučení vytváří. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.
	HKČR	Připomínka k § 40 odst. 3 S navrhovanou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat v platnosti znění současného § 45 zákoníku práce, který je dle našeho názoru pro ochranu zaměstnance zcela dostačující. Odůvodnění: Navrhovaná změna rozšiřuje v rámci zákoníku práce vágní a nikde nekonkretizovaný pojem „vážné provozní důvody“ (vizte též předchozí připomínku). Navíc klade na zaměstnavatele novou administrativní povinnost tyto nikde nespecifikované důvody sdělit zaměstnanci písemně. Co je považováno za „vážné provozní důvody“? Díky nejasnému termínu „vážné provozní důvody“ nespátřujeme v této změně přínos pro zaměstnance, a to ani v tom případě, že by mu tyto „důvody“ sděleny písemně, což jak již bylo zmíněno výše, naopak zvyšuje administrativní zátěž zaměstnavatele.	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.

		<p>Zároveň upozorňujeme, že zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, nezná doporučení poskytovatele pracovnělékařských odpovídající: „není vhodné, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti“. I z tohoto důvodu je třeba navržené znění odmítnout.</p> <p>Připomínka k § 40 odst. 3 - platí pouze v případě, že předchozí připomínka nebude akceptována Navrhujeme nahradit slova: „nebrání-li tomu vážné provozní důvody“ slovy: „jakmile to dovolí jeho provozní možnosti“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> S ohledem na skutečnost, že se nejedná přímo o změnu zdravotní způsobilosti zaměstnance, ale o doporučení poskytovatele pracovně lékařských služeb navrhujeme, aby při uložení povinnosti zaměstnavateli byly více akcentovány provozní možnosti zaměstnavatele. V daném případě nelze přenést odpovědnost výhradně na zaměstnavatele, jelikož i zaměstnanci je dána možnost, aby svoji situaci na základě doporučení vyřešil, např. tím, že dobrovolně změnil zaměstnavatele, popř. i obor, ve kterém pracuje.</p> <p>Připomínka k § 40 - platí pouze v případě, že předchozí připomínka nebude akceptována Navrhujeme vložit do § 40 nový odstavec 4, který by definoval, byť jen demonstrativně, které provozní důvody lze považovat za vážné.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Neurčité právní pojmy znejišťují aplikační praxi. Obzvlášť problematické jsou situace, kdy je zaměstnavatel v důsledku vlastní interpretace neurčitého právního pojmu sankcionován například inspekcí práce. Orgány státní správy často zastávají rozdílné výklady (a to i regionálně!), případně čekají na soudní rozhodnutí.</p> <p>Není-li demonstrativní výčet přímo v normativním textu schůdný, musí alternativně být konkrétní příklady vážných provozních důvodů uvedeny v důvodové zprávě, personalisté a zaměstnavatelé by přinejmenším toto ocenili jako praktickou metodickou pomůcku.</p>	
K bodu 11	HKČR	<p>Připomínka k § 41 Odmítáme navrženou změnu dosavadní koncepce jednostranného</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>převedení zaměstnance na jinou práci a navrhuje ponechat současnou právní úpravu § 41 beze změn. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.</p>	
	ČAP	<p>K části první článku I bodům 11 a 13 § 41 Navrhujeme nezakládat povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, než je sjednaný druh práce. <u>Odůvodnění:</u> Jednalo by se o návrat k již opuštěné koncepci nabídkové povinnosti zakotvené v § 46 odst. 2 přechodního zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.). Ukládat povinnost zaměstnavatelům zaměstnávat zaměstnance pro výkon práce, aniž by měl možnost svobodně se dohodnout se zaměstnancem na výkonu této práce, se neosvědčil, a proto byl opuštěn. Neodpovídá to současným zaměstnaneckým trendům v převažujícím intelektuálním charakteru práce. Dosavadní řešení v § 41 odst. 3 ZP ukládající povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci i za hranici druhu práce (i bez souhlasu zaměstnance), bylo zjevně obsoletním, nicméně právě z vynucenosti takového řešení bez dohody stran vyplývala dočasnost takového výkonu práce. Faktickým důvodem ponechání ustanovení v textu bylo zakotvení povinnosti zaměstnavatele zajistit možnost výdělku zaměstnanci (nebo práva na náhradu mzdy) po dobu do ukončení pracovního poměru, zejména v období výpovědní doby. Změna uvedené povinnosti k převedení na jinou práci na nabídkovou povinnost zaměstnavatele k trvalé změně pracovní smlouvy zaměstnance znamená fixování již opuštěné nabídkové povinnosti (z § 46 odst. 2 původního zákoníku práce) pro tuto situaci a směřuje proti přirozenému vývoji právní regulace. Pokud bude připomínka akceptována, bude nutné do výpovědní doby zaměstnance v souladu s 52 písm. e) výslovně zakotvit právo na náhradu mzdy zaměstnance. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 12	Národní rada osob se zdravotním postižením	<p>V § 41, odst. 2) vypustit slova „pokud možno i“. <u>Odůvodnění:</u> Slova „pokud možno i“ mohou sloužit ke zbavení se nepohodlných zaměstnanců, kterým se zhoršil zdravotní stav. Tedy v tomto případě, z těchto důvodů: a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>

		b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.	
K bodu 13	AKV	<p>K bodu 13 – v § 41 odst. 3 ve větě druhé se za slova „v odstavci 1“ vkládají slova „s výjimkou písmene h)“.</p> <p>Odůvodnění: Jestliže zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady, stanovené zvláštními právními předpisy (například řidiči bylo zadrženo řidičské oprávnění), nelze připustit situaci, že pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy. V takovém případě jde o důsledek porušení nebo nesplnění povinností zaměstnancem a eventuální ztrátu na výdělku si musí nést zaměstnanec.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Ustanovení odstavce 3 doplněno: Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písmenech e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	NSOUD	<p>K bodu 13</p> <p>Ustanovení § 41 odst. 3 zavádí další domněnku překážky v práci na straně zaměstnavatele spojenou s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci. Vychází se z toho, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku dosaženého patrně v rozhodném období za práci, kterou již zaměstnanec nemůže, resp. vůbec nesmí vykonávat.</p> <p>Jestliže je zaměstnanec neschopen vykonávat dosavadní práci z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 zák. práce, není zřejmě možné vycházet z průměrného výdělku zjištěného za předchozí kalendářní čtvrtletí za práci, kterou nyní buď není schopen vykonávat ze zdravotních důvodů, nebo ji dokonce vykonávat nesmí třeba vzhledem k zákazu činnosti vysloveným trestním rozsudkem nebo proto, že pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce. Za situace, kdy je příčina, proč zaměstnanec nemůže vykonávat práci podle pracovní smlouvy na jeho (zaměstnancově) straně, a za situace, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance žádnou jinou vhodnou práci nemá (a ani není povinen mít), působí zakotvení náhrady mzdy spíše jako sankce proti zaměstnavateli. Má-li však být zaměstnanec hmotně zajištěn po dobu, kdy není schopen vykonávat práci podle pracovní smlouvy například ze zdravotních důvodů, šlo by spíše o případ spadající svou povahou do působnosti sociálního zabezpečení.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

	<p>KDP</p>	<p>Přípomínka k bodu 13 části první materiálu, § 41 odst. 3 jiná vhodná práce a překážky v práci</p> <p>Z navrhovaného znění plyne povinnost zaměstnavatele mít neustále k dispozici jiné vhodné pracovní místo pro zaměstnance. Pokud takové místo zaměstnavatel nemá, vzniká překážka na jeho straně a je povinen zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy.</p> <p>Domníváme se, že tento požadavek na zaměstnavatele je nepřiměřený zejména v případech, kdy nezpůsobilost zaměstnance není jakkoliv přičitatelná zaměstnavateli (jako je tomu naopak například u nemoci z povolání či pracovního úrazu). Došlo by tak k absurdní situaci, kdy by zaměstnavatel „pro jistotu“ vždy měl mít k dispozici jiné vhodné pracovní místo pro tyto zaměstnance. V případě situací popsaných v odst. 1 písm. b), tedy u nemoci z povolání a pracovního úrazu, je újma zaměstnance kompenzována náhradami za ztrátu na výdělků podle §§ 271a a 271b. V ostatních situacích nejde o stav, který by byl přičitatelný zaměstnavateli, proto se domníváme, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby tyto náklady nesl. Navíc jejich výše není ani výslovně omezena například na dobu výpovědní doby, takže může za určitých situací narůst do významných částek, pokud překážka trvá několik měsíců (například pokud probíhá spor o závěr lékařského posudku, kde se uplatní fikce nezpůsobilosti podle § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách, nebo v případě, že zaměstnankyni není možné dát výpověď podle § 52 písm. e), jelikož je těhotná – viz § 53 písm. d)). Není však vyloučeno, pokud má stát zájem na tom zaměstnance za této situace kompenzovat, zavést podobné plnění například z nemocenského pojištění.</p> <p>Návrh řešení</p> <p>Navrhujeme následující znění § 41 odst. 3: <i>„Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne nebo nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel jinou vhodnou práci, jedná se o překážku na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.“</i></p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Ustanovení odstavce 3 doplněno: Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písmenech e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.</p> <p>Přípomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	<p>AMCHAM</p>	<p>Navrhované znění zcela vypustilo možnost změny výkonu druhu práce při výpovědi podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. Není také zcela zřejmé, jak je to v případě zaměstnance, který je trestně stíhán a odmítne se dohodnout na jiné práci, tj. zda má právo na náhradu mzdy či nikoli. Proto</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>- pokud jde o vypuštění možnosti převést zaměstnance na jinou práci v případě výpovědi dle § 52 písm. f) nebo g), stalo se tak záměrně,</p>

		<p>navrhujeme upravené znění § 41 odst. 2 až 5 zákoníku práce. <i>V § 41 odstavce 2 až 5 znějí:</i></p> <p>„(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.</p> <p>(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, platí věta první obdobně, ledaže stanoví právní předpis jinak. jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně. Pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.</p> <p>(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrožící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.</p> <p>(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Věta první platí též, koná-li zaměstnanec na základě této dohody jinou práci, jestliže</p> <p>a) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,</p> <p>b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,</p> <p>(c) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g)“.</p>	<p>neboť na takovém řešení se mohou smluvní strany vždy dohodnout;</p> <p>- pokud jde o zařazení zaměstnance po zahájení trestního stíhání, je třeba zohlednit princip presumpce neviny; i zde však může dojít k dohodě mezi smluvními stranami, jinak zaměstnanec bude nadále konat dosavadní práci nebo by zaměstnavatel mohl využít institutu jiné překážky na jeho straně podle § 208 ZP.</p>
K bodu 15	AKV	<p>K bodu 15 – vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Ustanovením § 43 by bylo nahrazeno dosavadní přeložení</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		zaměstnance, které však není ničím jiným, než dohodnutou změnou pracovní smlouvy. Té ovšem nic nebrání. Tato připomínka je zásadní.	
	ČAP	K části první článku I bodu 15 § 43 Návrh považujeme za nadbytečný a navrhuje pouze vypustit obsoletní institut „přeložení“ a dále setrvat u dosavadního stavu. <u>Odůvodnění:</u> Již dosavadní právní úprava umožňuje dočasnou změnu podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. V praxi je běžné, že dochází k upravování ujednání v pracovních smlouvách pro určené konkrétní období (dočasná změna místa výkonu práce, dočasná změna druhu výkonu práce apod.) Tato možnost spolu s dosavadním institutem pracovní cesty (pokud se jedná o jednostranný zájem zaměstnavatele na vyslání), je zcela vyhovujícím a dostatečným řešením. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Na § 43 navazují ustanovení o cest. náhradách. Poněvadž se jedná zprav. o řešení zpodnětu a z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele, je třeba zaměstnanci v rámci písemné dohody sdělit důvod a dobu trvání dočasné změny. Ani podle dosavadní právní úpravy nebylo možno zaměstnance jednostranně přeložit do jiného místa výkonu práce, aniž by s tím nesouhlasil. Slovo „dočasně“ se pro neurčitost vypouští.
	KDP	Připomínka k bodu č. 15 části první materiálu, § 43 dočasná změna místa výkonu práce Institut přeložení byl v praxi i v odborné literatuře dlouhodobě považován za nepotřebný a překonaný, a to zejména proto, že stejného účelu bylo možné dosáhnout i dohodou o změně pracovní smlouvy dle § 40 odst. 1. Bohužel novela návrhem na jeho pouhé přejmenování na dočasnou změnu místa výkonu práce vnese do pracovněprávní praxe ještě více zmatku. Bude totiž problematické rozlišit ve chvíli, kdy je místo výkonu měněno dohodou, zda se jedná o postup dle navrhovaného § 43 nebo o postup dle § 40 odst. 1. Rozdílný totiž bude zejména dopad na cestovní náhrady, jelikož při změně dle § 40 odst. 1 se žádné neposkytují, naopak při změně dle § 43 se poskytují (viz navrhované znění § 165 odst. 1). Proto navrhuje vypustit úplně § 43 (dočasnou změnu místa výkonu práce) pro nadbytečnost – pokud chce zaměstnavatel zaměstnance přesunout do jiného místa výkonu práce, musí se s ním dohodnout stejně, jako při jakékoli jiné změně pracovní smlouvy dle § 40 odst. 1. V případě změny místa výkonu práce by pak neměly náležet cestovní náhrady (pouze pokud zaměstnanec podnikne cestu mimo nové místo výkonu práce/pravidelné pracoviště). V návaznosti na to rovněž navrhuje provést změnu v § 43a odst. 3 u dočasného přidělení. Zde by bylo praktické rozlišit místo výkonu práce	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>sjednané v pracovní smlouvě a místo, kde zaměstnanec koná práci po dobu dočasného přidělení (dle dosavadní úpravy je vyžadováno uvést v dohodě o dočasném přidělení i místo výkonu práce, aniž je jasné, zda je to místo výkonu práce dle pracovní smlouvy nebo zda je to místo, kde bude zaměstnanec pracovat po dobu dočasného přidělení). Bylo by tak možné zachovat původní místo výkonu práce dle pracovní smlouvy a v dohodě jen stanovit místo, kde zaměstnanec vykonává práci při dočasném přidělení (pak se poskytují cestovní náhrady při dočasném přidělení). Pokud bude místo výkonu práce v pracovní smlouvě změněno, cestovní náhrady se neposkytují dle 165, ale pouze dle § 172, v případě změny na místo výkonu práce v zahraničí.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>§ 43 se vypouští.</p> <p>Navrhujeme následující znění § 43a odst. 3: <i>„V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh práce a místo, kde bude po dobu dočasného přidělení vykonávána, a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.“</i></p>	
K bodu 16	HKČR	<p>Připomínka k § 44, § 45 Navrhujeme ponechání současného znění těchto ustanovení. Odůvodnění: Vzhledem k našemu nesouhlasu s navrhovanou změnou ustanovení § 41 považujeme za nutné ponechat současné znění zákoníku práce.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 17	AKV	<p>K bodu 17 – doporučujeme přijmout variantu I. <u>Odůvodnění:</u> Jako vhodnější se jeví vázání uvedené doby na informování jednotlivých zaměstnanců. Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO
	HKČR	<p>Připomínka k § 51a Navrhujeme zvolit úpravu podle varianty II. <u>Odůvodnění:</u> Varianta II se jeví jako vhodnější s ohledem na fakt, že u řady</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO Zvolena varianta I. Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		<p>zaměstnavatelů působí odborové organizace. Dále však počítá i s odkazem na § 339 zákoníku práce, které pamatuje i na zaměstnavatele, kde odborové organizace nepůsobí.</p> <p>Zároveň v této souvislosti upozorňujeme na zcela zásadní dopad judikatury Soudního dvora EU, konkrétně se jedná o situace zmíněné na str. 14 zprávy RIA: „K převodu činnosti podle judikatury SD EU dochází také (...) v případě 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).“</p> <p>V podnikatelské praxi tyto situace nastávají, nemusí však být dotčenými zaměstnavateli vnímány jako převod činnosti. Navrhujeme proto, aby konkrétní odkazy na judikaturu Soudního dvora EU byly výslovně uvedeny v důvodové zprávě a mohly tak být metodickou pomůckou pro personální praxi.</p>	
	ČAP	<p>K části první článku I bodu 17 § 51a</p> <p>Podporujeme variantu I. vážící běh lhůty na splnění povinnosti informovat o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Jedná se o jednoznačnější formulaci poskytující vyšší právní jistotu, než v případě vázání běhu lhůt na splnění všech povinností dle § 338 ZP.</p> <p>Tato podmínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO
K bodu 18	HKČR	<p>Připomínka k § 62 odst. 2</p> <p>Navrhujeme terminologickou úpravu.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Změna zohledňující vývoj judikatury Soudního dvora EU je pochopitelná, nicméně pojem „část zaměstnavatele“ není nikde definován a není zřejmé, o jakou jednotku s jakou samostatností se tedy jedná. Důvodová zpráva je v tomto ohledu naprosto nedostatečná a nekonkrétní, když vůbec žádné vodítko nenabízí. Je také sporné, zda lze analogicky vycházet z bývalého obchodního zákoníku, který operoval s pojmem „část podniku“.</p> <p>S ohledem na závažné dopady, které má nedodržení postupu pro hromadné propouštění pro zaměstnavatele, je třeba, aby v této části byl legislativní text zákoníku práce maximálně precizní. Nabízí se zejména použít pojem „provozovna“, jak jej vysvětlují předpisy živnostenského podnikání, tj. prostor, v němž je živnost provozována. Pak je zjevné, že se uzavření jednotlivých provozoven posuzuje pro účely splnění podmínek</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.</p>

		hromadného propouštění zvláště, což dle našeho názoru nejlépe odpovídá názoru vyjádřenému Soudním dvorem EU ve věci Woolworths a zároveň nejlépe odpovídá smyslu a účelu právní úpravy hromadného propouštění.	
	ČAP	<p>K části první článku I bodu 18 § 62 odst. 2 Navrhujeme vázat počty dotčených zaměstnanců na místo výkonu práce (případně pravidelné pracoviště dle § 34a ZP) v územně-správní jednotce kraje.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Pojem části podniku je nejednoznačný a vyvolává právní nejistotu. Při současné centralizaci organizačních struktur zaměstnavatelů tradiční organizační složky zanikají. Navíc hlášení počtů dotčených zaměstnanců ve vztahu ke krajské správní struktuře již odpovídá praxi některých úřadů práce.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.
K bodu 19	AKV	<p>K bodu 19 – návrh vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zavedení povinného sociálního plánu by přineslo zbytečnou administrativní náročnost. Přitom věc je dostatečně řešena v ustanovení odst. 2 (nově 3), a to obsahem písemné informace zástupců zaměstnanců.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO Připomínkové místo s návrhem souhlasí.
	HKČR	<p>Připomínka k § 62 odst. 4 Navrhujeme zcela vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Sociální plán považujeme za nadbytečný. Povinnost informovat o údajích uvedených v § 62 odst. 2 písm. a) až f), (tedy obligatorní obsah sociálního plánu) obsahuje právě již ustanovení § 62 odst. 2 písm. a) až f). Přijetí navržené úpravy pouze zvýší administrativní zátěž zaměstnavatele (povinná písemná forma sociálního plánu).</p>	NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.
	KDP	<p>Připomínka k bodu č. 19 části první materiálu, § 62 hromadné propouštění a část zaměstnavatele</p> <p>U hromadného propouštění se v souladu s evropskou judikaturou navrhuje, aby se počty zaměstnanců pro účely posouzení, zda dochází k hromadnému propouštění, počítaly nikoliv z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, ale z počtu zaměstnanců příslušné „části“ zaměstnavatele.</p> <p>Vymezení, co je část zaměstnavatele by v praxi mohlo činit problémy, když za část zaměstnavatele by mohlo být považováno i například určité oddělení. Část zaměstnavatele pro účely hromadného propouštění by však měla být definovaná širěji např. jako pobočka/odštěpný závod nebo</p>	NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO

		<p>provozovna.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 62 odst. 2:</p> <p><i>„Pokud je zaměstnavatel rozdělen na části, vztahují se počty zaměstnanců, s nimiž byl skončen pracovní poměr, uvedené v odstavci 1, na jednotlivé části zaměstnavatele. Za část zaměstnavatele se pro účely tohoto ustanovení považuje provozovna zaměstnavatele nebo jeho pobočka nebo odštěpný závod.“</i></p>	
K bodu 23	AKV	<p>K bodu 23 – bod vypustit.</p> <p>Varianta: Na konec odstavce 3 vložit středník a text: „v kolektivní smlouvě lze sjednat možnost posuzování dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu nejdéle za období 52 týdnů.“</p> <p>Odůvodnění: Navržené zkrácení doby pro posuzování je závažným zpřísněním a omezením flexibility dohod o pracovní činnosti. Argumentace, uvedená v důvodové zprávě, opírající se o požadavky Směrnice 2003/88/ES, není zcela na místě, neboť jde o práce časově omezeného rozsahu.</p> <p>Jako alternativní řešení nabízíme umožnit posuzování období až 52 týdnů na základě ujednání v kolektivní smlouvě, což by Směrnicí plně odpovídalo.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO Do navrženého ustanovení doplněna úprava, že jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, a je tak využita možnost, kterou skýtá čl. 19 směrnice 2003/88/ES.
	HKČR	<p>Připomínka k § 76 odst. 3 (oba novelizační body, tj. 23 i 24)</p> <p>Změnu odmítáme a trváme na zachování stávající právní úpravy.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.</p>	AKCEPTOVÁNO Do navrženého ustanovení doplněna úprava, že jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, a je tak využita možnost, kterou skýtá čl. 19 směrnice 2003/88/ES.
	APPS	<p><u>K bodu 23) [§ 76 odst. 3 - Dohoda o pracovní činnosti - vyrovnávací období]</u></p> <p>Nesouhlasíme se zkrácením vyrovnávacího období v Dohodách o pracovních činnostech na délku 26 týdnů a navrhujeme ponechat stávající lhůtu 52 týdnů. Podle našeho názoru je tento návrh v rozporu s deklarovaným návrhem zvýšení flexibility v rámci pracovníprávních vztahů. Také ochrana zaměstnance se tím nijak zásadně nezvyšuje. Navrhujeme ponechání stávajícího stavu.</p>	AKCEPTOVÁNO Do navrženého ustanovení doplněna úprava, že jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, a je tak využita možnost, kterou skýtá čl. 19 směrnice 2003/88/ES.

		Tato připomínka je zásadní.	
K bodu 24	AKV	<p><u>K bodu 24</u> – vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Není žádný reálný důvod k tomu, aby dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby muselo být dáno obdobím určeným jen v celých násobcích týdnů. Současná úprava vyhovuje a nevyvolává žádné problémy. Je v praxi docela běžné, že jsou uplatňována pro daný účel měsíční období. Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod je vypuštěn.
K bodu 25	AKV	<p><u>K bodu 25</u> – z písmene d) vypustit § 90 a § 90a, - v písmenu f) vypustit slova „v případě dohody o provedení práce“, - vypustit navržené znění odstavce 3 a tento odstavec ponechat ve stávajícím znění. <u>Odůvodnění:</u> Při vztahování některých pravidel, týkajících se pracovní doby a doby odpočinku na dohody, není třeba uplatňovat ustanovení o nepřetržitém denním odpočinku, neboť doba práce („směny“) je omezena na 12 hodin. Nevidíme žádný důvod k zavedení práva na dovolenou zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. Dohody jsou vnímány jako flexibilní forma zaměstnání, například i studentů v době prázdnin a vztahovat pracovní podmínky, dané v pracovním poměru na tyto dohody by vedlo k omezení flexibility pracovněprávních vztahů a pravděpodobně i podpořilo nelegální práci. Žádný požadavek z praxe na zavedení povinné dovolené u DPČ nezaznívá, a to ani ze strany zaměstnanců. Z výše uvedeného důvodu nevidíme ani potřebu měnit text § 77 odst. 3. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. e) a f) Bude ponechána původní právní úprava Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	HKČR	<p>Připomínka k § 77 odst. 2 U písm. písm. a) navrhujeme ponechat původní text. U písm. e) navrhujeme vypustit slova: „s výjimkou § 191 až § 198 a 206,“ U písm. d) navrhujeme za textem „s výjimkou § 78 odst. 1 písm.“ vypustit písmena „a, b)“, dále vypustit text: „88 až 90a, 92“ a za textem: „§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1“ vypustit bod: „3“. U písm. f) navrhujeme vypustit slova: „v případě dohody o provedení práce“. Současně navrhujeme na konec písm. d) doplnit před čárku text: „během 24 hodin po sobě jdoucích“. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Neboť <u>v písm. a)</u> navazuje na změnu koncepce převedení a přeložení AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. e) a f) Bude ponechána původní právní úprava Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO. NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

	<p>ČAP</p>	<p>K části první článku I bodu 25 § 77 odst. 2 písm. d) a f) Navrhujeme ponechat dosavadní stav a nevztahovat ustanovení o evidenci pracovní doby na Dohody, případně pouze při přenesení povinnosti na samotného zaměstnance. Stejně tak navrhujeme nevztahovat ustanovení o dovolené na dohodu o pracovní činnosti. Jako alternativu navržených ustanovení písm. d) a f) navrhujeme vztahovat pravidla pro pracovní poměr i na Dohody pouze pokud je v dohodě sjednána pracovní doba v konkrétních dnech s jejím začátkem a koncem. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy. Tato podmínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. f) Bude ponechána původní právní úprava</p> <p>Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ – k § 77 odst. 2 písm. d): Směrnice 2003/88/ES se vztahuje na všechny pracovníky s ohledem na zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Neobsahuje v tomto ohledu žádné výjimky, které by v daném kontextu souvisely například s pracemi malého rozsahu. Jednotlivé požadavky směrnice jasně stanoví, že příslušný nárok má každý pracovník. Z bodů 4 a 5 preambule směrnice jasně plyne, že zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy. Dále se zde stanoví, že všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. Ohledně bodu 15 preambule směrnice lze říci, že tento v rámci žádoucí pružnosti směrnice umožňuje využít pouze odchylky ve směrnici stanovené, nikoliv požadavky směrnice zcela negovat nebo vytvářet odchylky nové, s kterými směrnice nepočítá.</p>
	<p>APPS</p>	<p><u>K bodu 25) [§ 77 - Dohoda o pracovní činnosti - nárok na dovolenou]</u> Soubor navrhovaných úprav v Dohodách o pracovní činnosti by měl z našeho pohledu vesměs negativní dopad na časté využití těchto dohod v praxi. Dohody o pracovní činnosti představují v pracovním právu jednu z</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Pokud jde o zachování dosavadní právní úpravy dovolené a překážek v práci.</p>

		flexibilních forem zaměstnávání. Naopak navrhované změny týkající se především nároku na dovolenou ze zákona a některé další tuto flexibilitu snižují a zaměstnavatele stále více finančně zatěžují. Právo na dovolenou by mělo být nadále ponecháno na vzájemném ujednání s přihlédnutím k rozsahu stanovené práce a délce trvání takové dohody. S daným návrhem na změnu nesouhlasíme a navrhujeme zachování stávající úpravy. Tato připomínka je zásadní.	Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	KDP	Připomínky k bodu č. 25 části první materiálu, § 77 dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr Podstatou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je flexibilita jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Jedná se zpravidla o krátkodobé pracovněprávní vztahy, které mají svoje limity. Pro zachování podstaty těchto vztahů je třeba dbát těchto limitů a právní úprava by proto neměla bezdůvodně klást větší a přísnější nároky na závazky z těchto vztahů plynoucí. Jako problematickou vidíme zejména úpravu dovolené. Dle důvodové zprávy se úprava dovolené neuplatní na dohodu o provedení práce, neboť by byla obtížně vypočitatelná. Jsme toho názoru, že obtížně vypočitatelná bude i v případě dohody o pracovní činnosti. Důvodem je zejména skutečnost, že zaměstnavatel není povinen rozvrhovat pracovní dobu a sjednaný fond pracovní doby (případně jeho maximální rozsah) se naplňuje v průměru za vyrovnávací období. Skutečnost, že by zaměstnanci pracujícím pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti vznikalo právo na dovolenou, rovněž značně omezuje flexibilitu, která je těmto vztahům vlastní. Jako mnohem vhodnější se nám jeví možnost si vznik práva na dovolenou v dohodě sjednat. Nevhodné je také navrhované znění ustanovení § 77 odst. 2 písm. d), a to kvůli již uvedené skutečnosti, že zaměstnavatel nerozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu. Bude tak pro něj velice obtížné splnit všechny zákonem stanovené podmínky pro pracovní dobu. Návrh řešení: Navrhujeme, aby bylo zachováno stávající znění § 77 s výjimkou	AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. f) Bude ponechána původní právní úprava Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO. AKCEPTOVÁNOČÁSTEČNĚ – k § 77 odst. 2 písm. d): Směrnice 2003/88/ES se vztahuje na všechny pracovníky s ohledem na zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Neobsahuje v tomto ohledu žádné výjimky, které by v daném kontextu souvisely například s pracemi malého rozsahu. Jednotlivé požadavky směrnice jasně stanoví, že příslušný nárok má každý pracovník. Z bodů 4 a 5 preambule směrnice jasně plyne, že zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy. Dále se zde stanoví, že všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. Ohledně bodu 15 preambule směrnice lze říci, že tento v rámci žádoucí pružnosti směrnice umožňuje využít pouze odchylky ve směrnici stanovené, nikoliv požadavky směrnice zcela negovat nebo vytvářet odchylky nové, s kterými směrnice nepočítá.

		terminologických změn.	
K bodu 27	AKV	<p><u>K bodu 27</u> – nový odstavec 3 formulovat takto: „(3) Období podle odstavce 1 písm. m), § 86 odst. 3, § 93 odst. 4 a § 94 odst. 1, pokud není dáno v celých násobcích týdnů, musí být delší než 1 měsíc.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Považujeme požadavek, aby vyrovnávací období byla dána v celých násobcích týdnů, za neopodstatněný. V praxi se běžně vyskytují například období 3 měsíců nebo „od zavedení grafikonu do jeho změny“. Není naprosto žádný důvod navrženým způsobem omezovat flexibilitu, a to navíc způsobem, který v jiných státech není používán. Pokud je někdy argumentováno tím, že někteří zaměstnavatelé stanovují vyrovnávací období v nevhodné délce 1 měsíce, potom je možné zakotvit, že není-li toto období dáno v násobcích týdnů, musí být delší než 1 měsíc.</p> <p>Naprosto nevhodné je takové omezování u pružné pracovní doby, kdy naopak právní úprava od roku 2012 umožnila zavedení pružného měsíčního období. Týká se to zaměstnanců, kteří pracují v pětidenním pracovním týdnu a proto navázání vyrovnávacího období na kalendářní měsíc je vhodné v tom směru, že se vyrovnávací období kryje se zúčtovacím obdobím pro zúčtování mzdy či platu. I kdyby náš návrh na formulaci odstavce 3 nebyl akceptován, požadujeme, aby z textu byl vypuštěn § 85 odst. 4.</p> <p>Tato podmínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
	HKČR	<p>Přípomínka k § 78 odst. 3 Navrhujeme úpravu/ doplnění § 78 odst. 3 takto: <i>„Zaměstnavatel je povinen stanovit období podle odstavce 1 písm. m), § 85 odst. 4, § 86 odst. 3, § 93 odst. 4 a § 94 odst. 1 v celých násobcích týdnů. Za období 52 týdnů se považuje 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i za předpokladu, že 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců bude mít více než 52 týdnů.“</i></p> <p>Nebude-li toto znění předkladatelem akceptováno, navrhujeme novelizační bod zcela vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Důvodem k námi navrhovanému upřesnění délky vyrovnávacího období v trvání 52 týdnů je, že v rámci kalendářního roku neodpovídá 52 týdnů přesné délce kalendářního roku, ač je 52 týdnů v podstatě jeho ekvivalent, a rozdíl je v závislosti na konkrétním roce mezi 2-4 dny, což v praxi způsobuje problémy a značné náklady, protože v dnešní technologické době již většina zaměstnavatelů má na evidenci docházky, pracovní doby,</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		mzdy a podobně softwarové programy, které pracují s celými měsíci a tímto jsou kladeny značné administrativní požadavky na nutnost činit dvě uzávěrky v jednom měsíci, jelikož konec vyrovnávacího období nekoresponduje s koncem měsíce, anebo jsou firmy tlačeny vědomě nedodržovat zákon, čímž se zaměstnavatelé mohou vystavovat sankcím od inspektorátu práce.	
	KDP	Přípomínka k bodu č. 27 části první materiálu, § 78 odst. 3 vyrovnávací období Navrhuje se, aby mohlo být vyrovnávací období pro rozvrhování pracovní doby stanovené pouze v násobcích celých týdnů. V praxi však velice často zaměstnavatelé přepočítávají pracovní dobu na celé kalendářní měsíce. Z praktických důvodů by tak bylo mnohem vhodnější upravit příslušná ustanovení tak, aby toto bylo právně možné včetně úpravy mechanismu takového přepočtu. Návrh řešení: Ponechat stávající právní úpravu, případně upravit mechanismu přepočtu při vyrovnávacím období, které činí kalendářní měsíc.	AKCEPTOVÁNO
K bodu 31	HKČR	Přípomínka k § 84 Navrhujeme vypustit poslední větu vedlejší. Text nově zní takto: <i>„Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.“</i> Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípo mínky.	NEAKCEPTOVÁNO
	KDP	S ohledem na praxi bychom považovali za vhodné zcela vypustit zákonem stanovené doby pro seznámení zaměstnancem s rozvrhem pracovní doby. Ponechali bychom pouze povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem a jeho změnou před začátkem výkonu práce v daném období. Již za současného stavu nejsou totiž někteří zaměstnavatelé s ohledem na charakter jejich provozu schopni seznámit zaměstnance s rozvrhem a jeho změnou zaměstnance dva týdny (resp. jeden týden u konta pracovní doby) předem. Takovýto zaměstnavatelé se se zaměstnanci nyní dohadují na kratší době seznámení. Pro tento typ zaměstnavatelů nemusí být lhůta	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>dvou dní splnitelná a bude pro ně značně omezující.</p> <p>Důvodová zpráva navíc k novému § 92a uvádí, že zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec ukončí pracovní cestu a z důvodu minimálního osm hodinového odpočinku dojde k tomu, že zaměstnanec nemůže nastoupit na část původně zaměstnavatelem rozvržené směny, musí zaměstnavatel změnit rozvrh směn, ale pouze v souladu s § 84. Vzhledem k limitům, které stanovuje navrhované znění, je zřejmé, že v mnohých případech bude pro zaměstnavatele velmi obtížné je splnit.</p> <p>Návrh řešení</p> <p>Navrhujeme následující znění § 84:</p> <p><i>„Zaměstnavatel je povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance případně s jeho změnou před začátkem výkonu práce v jednotlivých směnách v rámci období, na které byla pracovní doba rozvržena.“</i></p> <p>Alternativně navrhujeme ponechat stávající znění § 84.</p>	
K bodu 32	AKV	<p><u>K bodu 32</u> – v § 86 odst. 3 za slova „26 týdnů“ vložit slova „nebo 6 měsíců“ a za slova „52 týdnů“ vložit slova „nebo 12 měsíců“,</p> <p>- v 86 odst. 4 zní:</p> <p>„(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn. Ustanovení § 93 a § 98 odst. 2 tím není dotčeno.“</p> <p>- v § 86 vložit odstavce 6, který zní:</p> <p>„(6) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce rozvržená, ale zaměstnancem neodpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 50 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období; tato neodpracovaná doba bude započtena jen vůči odpracované práci přesčas v tomto vyrovnávacím období.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Tak, jak jsme navrhli již k § 78 odst. 1 písm. m), i ve vztahu ke kontu pracovní doby považujeme za správné, aby bylo umožněno vyrovnávací období limitované násobky měsíců.</p> <p>V navrženém textu § 86 odst. 4 vnímáme rozpor daný tím, že nařízení nebo</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>dohodnutí výkonu práce mimo rozvrh směn by měl být vázáno na podmínky stanovené v § 93, tj. pro práci přesčas. Přitom však práce mimo rozvrh směn nakonec prací přesčas vůbec být nemusí, a to s ohledem na ustanovení § 98 odst. 2. Za vhodnější proto považujeme vyjádření, že ustanovení § 93 (stejně jako § 98 odst. 2) není touto možností dotčeno.</p> <p>Domníváme se, že právní úprava konta pracovní doby by měla výslovně umožňovat převedení nejen tzv. plusových, ale i tzv. minusových hodin. Ochrana zaměstnanců je v navrženém doplnění zajištěna vazbou na kolektivní smlouvu. I bez výslovné právní úpravy se tak v řadě firem beztak děje. Navíc nepůjde o „dluh“ zaměstnance vůči stanovené týdenní pracovní době, ale jen vůči potenciální práci přesčas.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	<p>HKČR</p>	<p>Připomínka k § 86 odst. 3 Navrhujeme doplnit § 86 odst. 3 o upřesnění týkající se agenturních zaměstnanců. Navrhované znění: <i>„Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. V případě agenturních zaměstnanců se uplatní stejné vyrovnávací období, které je dohodnuto na základě kolektivní smlouvy u uživatele.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u> Důvodem námi navrženého doplnění jsou srovnatelné podmínky jak pro kmenové zaměstnance tak agenturní zaměstnance, kdy v praxi se často stává, že u zaměstnavatele je na základě kolektivní smlouvy dohodnuto vyrovnávací období na 52 týdnů, avšak agentura práce, která přiděluje k takovému uživateli své zaměstnance a nepůsobí u ní odborová organizace, nemá možnost přizpůsobit pro své přidělené zaměstnance vyrovnávací období tak, jak je tomu u uživatele a nemůže tak zajistit srovnatelné podmínky. Z tohoto důvodu navrhujeme, aby se na agenturní zaměstnance vztahovalo ustanovení o vyrovnávacím období dohodnuté na základě kolektivní smlouvy u uživatele.</p> <p>1. Připomínka k § 86 odst. 5 Navrhujeme doplnit text takto: <i>„Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být nerozvržená pracovní doba a práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období, případně podle odstavce 3v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		Analogicky k možnosti převodu přesčasových hodin do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období navrhujeme upravit i možnost převodu případné nerozvržené pracovní doby do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období.	
	ČAP	<p>K části první článku I bodu 32 § 85 odst. 2</p> <p>Navrhujeme z návrhu vypustit, případně stanovit výslovně, povinnost zaměstnance „předem“ rozvrhnout pracovní dobu pouze za podmínky, že zaměstnavatel stanoví způsob a lhůtu v jaké je zaměstnanec povinen jej s rozvrhem seznámit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Uvedená formulace vyvolává řadu otázek a vnáší tedy do právní úpravy nejistotu, jakým způsobem a v jakém předstihu je zaměstnanec povinen rozvržení zpracovat. Navíc v běžné provozní praxi jde o regulaci zcela nadbytečnou – i dosavadní úprava umožňovala způsob rozvrhování pracovní doby zaměstnancem potřebným způsobem upravit dle provozních potřeb.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 37	HKČR	<p>Připomínka k § 91 – novelizační body 37 a 38</p> <p>Navrhujeme ponechat aktuální právní úpravu beze změn.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Aktuální právní úprava nečiní aplikační praxi potíže. Novela by omezila provozuschopnost zaměstnavatele.</p> <p>Pro ilustraci uvádíme příklad aplikace současné právní úpravy § 91 odst. 6: těmto zaměstnancům začíná den pracovního klidu hodinou nástupu zaměstnanců té směny, která nastupuje v týdnu jako první.</p> <p><i>Příklad:</i></p> <p><i>Třísměnaři od pondělí 6:00 a od neděle 22:00. Ve středu 28.9. je svátek.</i></p> <p><i>Do tohoto dne zasáhne noční směna zaměstnanců pracujících od 22:00 hod. dne 27.9., i ranní směna zaměstnanců dne 28.9. od 6:00 do 14:00 hod.</i></p> <p><i>Nyní: Den pracovního klidu (svátek) začne pro zmíněné zaměstnance třísměnného provozu s nočními směnami až v 6:00 hod. dne 28.9. skončí ve stejný čas následujícího dne.</i></p> <p><i>Den pracovního klidu mají zaměstnanci ranní směny 28.9. od 6 do 14, odpolední směny od 14 do 22 a noční směny od 22 hod. do 6 hod., dne 29.9.</i></p> <p><i>Po novele: Den pracovního klidu (svátek) začne pro zmíněné zaměstnance třísměnného provozu v 0:00 hod. v den svátku a skončí ve 24:00 hod. v den</i></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>- bod 37</p> <p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>- bod 38</p>

		<p>svátku. Zaměstnancům noční směny od 22:00 hod. dne 27.9. do 6:00 hod. dne 28.9. začne svátek dne 28.9. v 0:00 hod., tj. 2 hodiny pracují, poté odcházejí domů a nepracují z důvodu svátku (práci ve svátek nelze nařídit). Obdobně zaměstnancům noční směny od 22:00 hod. dne 28.9. do 6:00 hod. dne 29.9. skončí dne 28.9. ve 24:00 hod., tj. na směnu nastoupí o půlnoci a odpracují její část = 6 hodin. Tento postup komplikuje situaci zaměstnavateli, ale zejména zaměstnancům („rozdrobení směn“).</p> <p>Přípomínka k § 91 odst. 1 – tato přípomínka je zásadní, nebude-li akceptována přípomínka k ponechání současného znění Navrhujeme navržené znění upravit takto: „Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.“ <u>Odůvodnění:</u> Již z povahy věci je zřejmé, že den, v němž má zaměstnanec pracující podle konta pracovní doby podle rozvrhu směn odpracovat libovolný počet hodin, není dnem pracovního klidu. Naopak lze očekávat, že právě v takovéto dny může vzniknout potřeba výkonu práce mimo rozvrh směn (například se práce nestihne v očekávaném a tedy nařízeném čase) a v takovém případě je posuzování takovýchto dnů jako dnů pracovního klidu pro zaměstnavatele nepřijatelně omezující.</p>	
	KDP	<p>Přípomínka k bodu č. 38 části první materiálu, § 91 odst. 6 den pracovního klidu u zaměstnavatelů s noční prací</p> <p>Jedná se o praktické ustanovení, které umožňuje posunout začátek dne pracovního klidu na jinou hodinu než půlnoc, a to zejména s ohledem na omezenou možnost zaměstnavatele nařídit práci na tyto dny. Návrh řešení: Ponechat stávající právní úpravu.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.
K bodu 38	AKV	<p><u>K bodu 38</u> – vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Ustanovení § 91 odst. 6 je tradiční a má svoji logiku, a to jak pro posuzování dnů pracovního klidu, tak i pro možné použití při odměňování – typicky pro kompenzaci za práci ve svátek. Celá řada zaměstnavatelů, včetně např. Škoda Auto, a. s., toto ustanovení při odměňování využívá.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.

		Tato připomínka je zásadní.	
K bodu 39	HKČR	Připomínka k § 92 odst. 1 Navrhujeme ponechat aktuální právní úpravu beze změn. <u>Odůvodnění:</u> Aktuální právní úprava nečiní aplikační praxi potíže. Předkladatel odůvodňuje nutnost změny účelovou interpretací a zneužíváním stávajících pravidel. Neuvádí však žádná konkrétní data, na nichž by bylo možno prokázat masivní zneužívání, které by odůvodnilo nutnost změny právní úpravy. Jsme přesvědčení, že řešením je důsledná kontrolní činnost inspekce práce, nikoli změna právní úpravy.	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ S tím, že věcně se v daném kontextu ustanovení nemění.
	KDP	Připomínka k bodu č. 39 části první materiálu, § 92 odst. 1 nepřetržitý odpočinek v týdnu V zákoně by měla být výslovně stanovena možnost počítat nepřetržitý odpočinek v týdnu od jakéhokoliv dne a hodiny v týdnu (např. od začátku první směny v pondělí v 6:00, nebo noční směny v neděli od 22:00) ne pouze podle kalendářních dní od půlnoci do půlnoci. Návrh řešení: Ponechat stávající právní úpravu.	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ S tím, že věcně se v daném kontextu ustanovení nemění.
K bodu 43	AKV	K bodu 43 – v § 92a vložit jako druhou větu slova: „Zasáhne-li doba tohoto odpočinku do směny zaměstnance, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“ <u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme se vrátit k právní úpravě, která byla obsažena v § 4 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, a které bylo účinné do 31. 12. 2006. Právní úprava stanovila, že pokud doba odpočinku po návratu z pracovní cesty v rozsahu 8 hodin spadá do pracovní doby zaměstnance, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Text ustanovení tak, jak je navržen, vlastně vůbec neřeší důsledek, jestliže uvedená doba odpočinku zasáhne do další směny zaměstnance a jen důvodová zpráva konstatuje možnost změny rozvrhu směn. Takový důsledek je však nejistý – pokud by k takové změně rozvrhu směn nedošlo, nastalo by u zaměstnance fakticky neplacené volno. Tato připomínka je zásadní.	NEAKCEPTOVÁNO Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	HKČR	Připomínka k § 92a Navrhujeme ponechat aktuální právní úpravu beze změn.	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod je vypuštěn.

		<p><u>Odůvodnění:</u> Stanovení odpočinku po skončení pracovní cesty považujeme za nekoncepční s ohledem na ustálený výklad dělení pracovní cesty na část, která je výkonem práce, a část, která výkonem práce není. Uvedenou problematiku dle našeho názoru již v současné době dostatečně řeší obecná ustanovení zákona týkající se bezpečnosti práce, při jejichž dodržení by zaměstnavatel měl vždy vzít v úvahu, zda je zaměstnanec např. po namáhané pracovní cestě schopen další práce. V návrhu není jasné, proč by měl nárok na odpočinek zaměstnanci vzniknout pouze v případě, že „pracovní cesta skončí v době odpočinku“ – pokud tedy dlouhá a namáhavá pracovní cesta skončí v pracovní době, může zaměstnanec okamžitě po ukončení cesty nastoupit do práce? Navíc je předkladatelem navržený text nevhodný z toho důvodu, že konec pracovní cesty by byl plně v rukou zaměstnance a zneužití tohoto institutu by tak bylo prakticky nekontrolovatelné.</p>	Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	KDP	<p>Připomínky k bodu č. 43 části první materiálu, § 92a doba odpočinku po ukončení pracovní cesty</p> <p>Není jasné, zda se má toto ustanovení týkat jen zaměstnanců na pracovní cestě (tedy cestě mimo místo výkonu práce), nebo i zaměstnanců na cestě mimo pravidelné pracoviště. Zkratka pracovní cesty, která zahrnuje i cesty mimo pravidelné pracoviště, je totiž stanovena jen pro účely cestovních náhrad a ustanovení v stávajícím znění by tak nedopadl na zaměstnance, u kterých by bylo místo výkonu práce sjednáno širěji (např. jako určitý region nebo Česká republika) a cesta by se konala pouze v rámci takto sjednaného místa výkonu práce.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme ustanovení upřesnit, aby bylo zřejmé, na jaké případy ustanovení dopadá a na jaké ne.</p>	NEAKCEPTOVÁNO Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.
K bodu 45	HKČR	<p>Připomínka k § 94 Navrhujeme ponechat aktuální právní úpravu beze změn. <u>Odůvodnění.</u> Jde o zásadní komplikaci při rozrhování pracovní doby. Důvod ponechání současného znění spatřujeme v tom, že vypuštění způsobu výpočtu průměrné délky směny v návaznosti na pětidenní pracovní týden by znamenalo značné ohrožení flexibility zaměstnavatele a způsobovalo by to u zaměstnavatelů ve vícesměnných provozech se stejnou délkou směny,</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.

		<p>přesahující 8 hodin, a stejným rozvržením směn v rámci pracovních týdnů v podstatě nemožnost rozvrhovat práci, protože by podmínku stanovenou § 94 odst. 1 nebyli schopni splnit. Jsme toho názoru, že uvedený způsob výpočtu má své opodstatnění a zaměstnavateli dává možnost stanovit délku směny zaměstnance pracujícího v noci z provozních důvodů na dobu delší než 8 hodin a kompenzuje mu toto tím, že pracovní týden zaměstnanců je kratší a zaměstnanec má tedy více času na odpočinek v nepracovních dnech.</p> <p>Vypuštění tohoto pravidla by ale ve své podstatě hodně omezilo, anebo mnohdy zcela vyloučilo možnost používání delších (zpravidla 12 hodinových nočních) směn, do kterých je v praxi pracovní doba zaměstnanců pracujících v noci často rozvrhována. Nevidíme důvod ke zrušení dotčené věty, protože zaměstnavatel je tak jako tak povinen dodržet v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance ve vyrovnávacím období.</p>	
	AKV	<p><u>K bodu 45</u> – vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Návrh považujeme za naprosto neodůvodněný. Připomínáme, že právní domněnka o pětidenním pracovním týdnu byla do zákona doplněna na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu, a to z důvodu, aby i u zaměstnanců pracujících v noci, byly možné například až dvanáctihodinové směny. Směrnice 2003/88/ES totiž z podmínky maximálně osmihodinové směny u těchto zaměstnanců, přípouští celou řadu výjimek, jejichž zapracování do zákona by bylo velmi komplikované a rozsáhlé. Jestliže by měl být přijat navržený text, znamenalo by to závažný zásah do organizace pracovní doby celé řady odvětví, včetně například zdravotnictví, ale například i v průmyslu a u prací hlídacích a při ostraze objektů, neboť delší než 8 hodinové směny by byly zakázány.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.
	KDP	<p>Připomínka k bodu č. 45 části první materiálu, § 94 odst. 1 noční práce</p> <p>Vypuštění části toto ustanovení znemožní, aby byl zaveden dvousměnný režim, kde by zaměstnanci pracovali pouze ve 12-ti hodinových směnách, protože nebude možné dosáhnout průměrnou délku směny osm hodin. Takové rozvržení je přitom v některých odvětvích zcela běžné. Vypuštění dané části ustanovení tak nepovažujeme za vhodné.</p> <p>Návrh řešení:</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.

<p>K bodu 47</p>	<p>NSOUD</p>	<p>Ponechat stávající právní úpravu.</p> <p>K bodu 47</p> <p>Uváděné důvody pro zrušení bodu 3 v ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) jsou zcela na místě.</p> <p>Předepsaný způsob evidence pracovní doby podle odpracovaných směn [§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1.] a podle práce přesčas [§ 96 odst. 1 písm. a) bod 2.] však v praxi působí aplikační problém v případech nerovnoměrného rozvržení pracovní doby podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) zák. práce.</p> <p>Jestliže zaměstnavatel stanoví či sjedná vyrovnávací období pro účely nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, je zřejmé, že o tom zda došlo k výkonu práce přesčas, bude s jistotou vědět až poté, co dojde k výkonu práce a po zjištění, že se jednalo o práci přesčas. Je totiž vždy možné, že rozvrh směn nebude splněn, protože zaměstnanec předčasně ukončí pracovní poměr, bude uznán dočasně práce neschopným, bude mít neomluvenou absenci apod. Za tohoto stavu není až do skončení vyrovnávacího období zřejmé, jaká část odpracované doby je prací přesčas, a i po skončení vyrovnávacího období lze zjišťovat pouze – jak se někdy uvádí – „práci přesčas v průměru“, jako číselné vyjádření doby v průměru odpracované nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Je tedy zřejmé, že v průběhu vyrovnávacího období ještě nelze s jistotou uvádět, že jde o práci přesčas, tu je možné zjistit až po skončení vyrovnávacího období. Ke zjednodušení evidence pracovní doby při zachování možnosti kontroly dodržování povinností zaměstnavatele na úseku pracovní doby a odměňování by mohlo přispět doplnění ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) bodu 3 tak, že:</p> <p>47. V § 96 odst. 1 písm. a) v bodě 3 se dosavadní text nahrazuje textem „směny včetně práce přesčas, jde-li o nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu [§ 78 písm. m)]“.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
<p>K bodu 46</p>	<p>HKČR</p>	<p>Připomínka k § 95 odst. 2</p> <p>Navrhujeme text upravit následovně:</p> <p>„(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.“</p> <p>Současně navrhujeme do § 95 za nový odst. 2 doplnit další nový odst. 3 znění:</p> <p><i>„Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v takovém rozsahu, aby při případném výkonu práce po celou dobu požadované pracovní pohotovosti nedošlo k porušení pravidel dle</i></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>ustanovení § 90, 90a o nepřetržitém odpočinku mezi směnami a § 92 o nepřetržitém odpočinku v týdnu.“</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.</p>	
K bodu 53	HKČR	<p>Přípomínka k § 102 odst. 5) písm. k) a l)</p> <p>Nesouhlasíme s navrženou úpravou, navrhujeme ponechat aktuální znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Nepodporujeme zavádění ustanovení, která mají pouze deklaratorní povahu. Formulaci zásad navíc považujeme za neurčitou. Například k problematice předcházení stresu na pracovišti předkladatel v důvodové zprávě neuvádí, alespoň příkladem, jak by této povinnosti mohl zaměstnavatel dostát. Vzhledem k tomu, že stres je velice subjektivní veličina a každá situace u konkrétního jedince může způsobovat diametrálně rozdílnou hladinu stresu, je tato povinnost velice zavádějící a vážná bez jakékoliv možnosti ji srozumitelně uchopit.</p> <p>Není předvídatelné, jak budou nové zásady vykládány, zejména v rámci případných kontrol, a není ani zřejmé, jaká opatření by zaměstnavatel měl přijmout, aby tyto zásady naplnil. Důvodová zpráva neobsahuje žádný metodický návod. Přípomínáme, že antidiskriminační zásady jsou obecně definovány v samostatném právním předpise. Potřebu změny úpravy nevyvolává ani evropská legislativa.</p> <p>Považujeme též za důležité zdůraznit, že preventivní opatření k předcházení ohrožení života a zdraví při práci naprostá většina zaměstnavatelů zcela běžně zavádí a dodržuje.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ, VYSVĚTLENO</p> <p>Na základě vnějšího připomínkového řízení bylo rozhodnuto o přesunu úpravy předcházení riziku stresu, násilí a obtěžování na pracovišti do § 224 odst. 1 zákoníku práce, s čímž vyslovilo připomínkové místo souhlas a na připomínce netrvá.</p>
K bodu 54	HKČR	<p>Přípomínka k § 111 odst. 1</p> <p>Navrhujeme doplnění, konkretizaci, k navrhovanému znění § 111 odst. 1 takto:</p> <p><i>„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, jehož mzda je sjednána v kolektivní smlouvě, při odpracování plného počtu stanovené týdenní pracovní doby v měsíci.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Tato konkretizace vede k odstranění interpretačních nejasností při uplatnění minimální mzdy, kdy je takto bez jakýchkoliv pochybností dáno, že minimální mzda stanovená zvláštním právním předpisem je zaručena v případě, že zaměstnanec odpracuje stanovený hodinový fond v daném měsíci a tedy je zřejmé, že je možné poskytnout sníženou mzdu i pod minimální mzdu v situaci, kdy zaměstnanec nepracuje z jakýchkoliv důvodů (není-li v takovém případě poskytnuta náhrada mzdy) po celý kalendářní měsíc.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO, VYSVĚTLENO</p> <p>Sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy při jiné délce pracovní doby stanoví podle § 111 odst. 2 (nově 3) a § 112 odst. 2 zákoníku práce v § 5 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.</p> <p>Přípomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

K bodu 55	ČAP	<p>K části první článku I bodu 55 § 111 odst. 2 Navrhujeme ponechat dosavadní úpravu a nevztahovat pravidla pro nejnižší úrovně zaručené mzdy na Dohody (ponechat pouze minimální mzdu).</p> <p><u>Odůvodnění:</u> U velkých zaměstnavatelů jsou druhy práce standardizované ve mzdových předpisech a v kolektivních smlouvách (katalogy funkcí) a jsou odstupňovány podle náročnosti vykonávaných prací k minimálním mzdovým tarifům vyhovujícím právní regulaci. U Dohod se jedná velmi často o ad hoc sjednávané předměty činností (nebo druhy prací) dle nahodilé provozní potřeby a jejich klasifikace do skupin podle interních pravidel nebo právní úpravy zaručené mzdy je z provozního hlediska za hranici splnitelnosti. Navíc i dosavadní praxe umožňuje ve zcela zjevných případech sankcionovat neadekvátní odměnu prostřednictvím porušení povinnosti dodržovat rovnost v odměňování a v jednání se zaměstnancem. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 57 a násl.	HKČR	<p>Připomínka k § 112 – novelizační body 57, 58, 59, 60, 61, 62 Nesouhlasíme s navrženou úpravou, navrhujeme ponechat aktuální znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Jde o další opatření namířená proti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podnikatelská praxe nevnímá potřebu podřízení DPP a DPČ zaručené mzdě. Není důvod, aby zde zaměstnanec požíval zvýšené ochrany jako u pracovního poměru. Zavedení navržených pravidel by značně zkomplikovalo aplikační praxi. Jaká kritéria by se například měla uplatnit při určení zaručené mzdy u DPP, která je sjednána na provedení konkrétního úkolu? V dalším odkazujeme na obecnou argumentaci k dohodám u připomínek k ustanovením § 76 a násl. zákoníku práce.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 65	AKV	<p>K bodu 65 – druhá věta v § 120 odst. 3 zní: „Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci poskytne ve výši násobku počtu odpracovaných hodin a hodinové hodnoty stálé mzdy; ta 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 při plném rozvržení stanovené týdenní pracovní doby.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Ačkoliv řešení navržené v § 120 odst. 3 bylo navrženo i ze strany AKV, následně provedené výpočty ve Škoda Auto, a. s. prokazují nepoužitelnost tohoto pravidla (viz následující příklady): Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<i>připomínky.</i>	
K bodu 71	HKČR	<p>Připomínky k § 139 odst. 1 písm. d), § 152 písm. d), § 165 odst. 2, § 177 odst. 1, § 239 odst. 1, § 240 odst. 1, § 247 odst. 1 písm. a) Navrhujeme ponechat současné znění těchto ustanovení. <u>Odůvodnění:</u> Vzhledem k našemu nesouhlasu s navrhovanou změnou § 41 navrhujeme ponechat současné znění beze změn, jelikož se jedná pouze o terminologickou korekci spojenou s výše zmíněnou změnou § 41.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 75	HKČR	<p>Připomínka k § 140 Nesouhlasíme s navrženou úpravou, navrhujeme ponechat aktuální znění. <u>Odůvodnění:</u> Navrhovanou změnu nelze akceptovat. Pro zaměstnance má pracovní pohotovost stejné důsledky bez ohledu na to, zda je držena ve dnech pracovního klidu, nebo jindy. Pro zaměstnavatele tak má navrhované ustanovení pouze neodůvodněné finanční dopady. Odměnu za pracovní pohotovost ve výši 10 % průměrného výdělku považujeme za dostatečně vysokou.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.
K bodu 76	AKV	<p><u>K bodu 76</u> – v § 146 písm. b) zní: „b) na základě dohody o srážkách ze mzdy; zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat tuto dohodu i k uspokojení závazku zaměstnance,“ <u>Odůvodnění:</u> Nepovažujeme za vhodné zcela vypustit možnost provádět srážky k uspokojení závazků zaměstnance. Tato možnost je využívána v rámci podnikových sociálních programů, například v případech, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na penzijní připojištění nebo životní pojištění a současně mu sráží jeho příspěvek. Právní úpravu je tak vhodnější precizovat tak, aby bylo zřejmé, že jde o zvláštní právní úpravu ve vztahu k § 2045 občanského zákoníku, a to v tom, že dohoda o srážkách ze mzdy není uzavírána mezi věřitelem a dlužníkem, ale mezi plátcem mzdy a dlužníkem. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
K bodům 78, 79, § 157 odst. 2 a 3	KDP	<p>Připomínky k bodu č. 78 a č. 79 části první materiálu, § 157 náhrada jízdních výdajů</p> <p>Navrhované řešení přiznává náhradu jízdních výdajů při použití motorového vozidla při pracovní cestě pouze zaměstnanci, který dané motorové vozidlo sám řídí.</p> <p>Důvodová zpráva k tomu uvádí, že navrhované řešení má zamezit zejména</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.

		<p>požadavkům na náhradu nákladů spolucestujících osob ve vozidle jiného zaměstnance a osob, které nemají řidičské oprávnění, a vozidlo řídí jiná osoba, která nemá žádný vztah k zaměstnavateli.</p> <p>Základním principem cestovních náhrad je hradit zaměstnanci náklady, které mu v souvislosti s pracovní cestou skutečně vznikly. V současné době je právní úprava nastavena tím způsobem, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, určuje předem zaměstnavatel. Co se použití silničního motorového vozidla (odlišného od vozidla poskytnutého zaměstnavatelem) týče, zaměstnanec ho může použít pouze se souhlasem zaměstnavatele (odst. 2) nebo na jeho žádost (odst. 3).</p> <p>S ohledem na tuto právní úpravu je vždy na rozhodnutí zaměstnavatele, zda použití vozidla zaměstnanci určí (na základě souhlasu nebo požadavku) či nikoli. Zaměstnavatel by zároveň měl mít vždy přehled, komu a za jakých podmínek užití vozidla určuje, zejména zda daný zaměstnanec má řidičské oprávnění, zda půjdou zaměstnanci společně jedním autem apod.</p> <p>S ohledem na výše uvedené, nepovažujeme navrženou změnu za nutnou. Navíc máme za to, že navržené doplnění může činit závažné praktické problémy. Jedním z případů je například situace, kdy na pracovní cestu pojedou společně dva zaměstnanci zaměstnavatele stejným vozidlem a na část cesty se v řízení vystřídají. Není zřejmé, komu a v jaké výši by v tomto případě náležela náhrada jízdních výdajů, když zaměstnavatel nemá žádnou možnost ovlivnit ani kontrolovat, v jaké chvíli k výměně řidiče došlo. Poněkud nespravedlivé se zdá upření náhrady jízdních výdajů zaměstnanci, kterého zaměstnavatel požádá o použití vozidla a tento zaměstnanec ho použije, i když z jakýchkoli důvodů (nemá řidičské oprávnění, odveze ho rodinný příslušník apod.) vozidlo neřídí sám. Náklady mu však vzniknou.</p> <p>Z těchto důvodů považujeme za nezbytné navrhované znění ustanovení upravit.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme, aby byla podmínka řízení motorového vozidla vypuštěna. Pokud by taková podmínka měla být zachována, bylo by nutné ji vymežit</p>	
--	--	--	--

		pouze pro určité specifické situace, kdy zaměstnanci v žádném případě nevzniknou v souvislosti s použitím vozidla náklady, aby tak v praxi nevznikaly nejasnosti, ani to nebylo vůči zaměstnancům nespravedlivé.	
	Národní rada osob se zdravotním postižením	V § 157, odst. 2 a 3 vypustit slova „které sám řídí“, Odůvodnění: Ustanovení považujeme za diskriminační vůči zaměstnancům, kteří na služebních cestách potřebují asistenci s řízením vozidla ze zdravotních důvodů. Použijí-li k vykonání cesty vlastní auto, utrpí kvůli svému znevýhodnění nespravedlivou a nelogickou újmu. Cestovní náhrady totiž nejsou „odměnou“ zaměstnance za řízení auta, ale kompenzací vzniklých nákladů (PHM + amortizace), které na řízení vůbec nezávisí. Pokud panuje obava ze zneužívání ze strany zaměstnanců, což dokážeme pochopit, nechť vznikne výjimka pro OZP. Určitá nelogičnost návrhu ale zůstane i tak.	AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.
K bodu 81	HKČR	Připomínka k § 165 odst. 1 Nesouhlasíme s navrženou úpravou, navrhuje ponechat aktuální znění. Odůvodnění: Toto navrhované znění jde proti stávajícímu ustanovení § 42, protože pokud dojde ke změně místa výkonu práce na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nejedná se o služební cestu a náhrady za cestu do tohoto místa výkonu práce nemohou zaměstnanci náležet automaticky. Jde totiž o výsledek jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a ne vždy musí být změna místa výkonu práce nevýhodná pro zaměstnance i bez navržených příplatků.	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 81 a 82	KDP	Připomínky k bodu 81 a 82 části první materiálu, § 165 náhrady při dočasné změně místa výkonu práce V souvislosti s navrhovanou změnou termínu „přeložení“ na „dočasnou změnu místa výkonu práce“ je třeba upozornit na to, že v souvislosti s právní úpravou cestovních náhrad není jasné, jakým způsobem se bude řešit situace, kdy zaměstnanec bude mít místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště sjednáno v zahraničí tak, jak předpokládá stávající § 172 zákoníku práce, ale zároveň se bude jednat pouze o dočasnou změnu místa výkonu práce, nikoli o změnu stálou (např. z důvodu dočasného přidělení k zaměstnavateli se sídlem v zahraničí apod.). Vzhledem k terminologické změně, která způsobuje do jisté míry i změnu významovou, vzniká nejistota ohledně toho, zda takovému zaměstnanci náleží cestovní náhrady jako při tuzemské pracovní cestě v souladu s § 165 nebo cestovní náhrady jako při sjednání místa výkonu práce v zahraničí	NEAKCEPTOVÁNO

	<p>v souladu s § 172.</p> <p>Jsme názoru, že určitá nejasnost již existuje i nyní, a to v souvislosti s právem na cestovní náhrady při dočasném přidělení dle § 43a zákoníku práce, v rámci kterého dojde ke sjednání místa výkonu práce po dobu dočasného přidělení v zahraničí.</p> <p>Vzhledem k tomu, že změna místa výkonu práce do zahraničí je velmi častým jevem, tato nejasnost bude činit zaměstnavatelům značné problémy.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 165:</p> <p><i>„(1) Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa v České republice, než je sjednané místo výkonu práce, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa v České republice, než je sjednané místo výkonu práce, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.</i></p> <p><i>(2) Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa v zahraničí, než je sjednané místo výkonu práce, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 166 až 171. Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa v zahraničí, než je sjednané místo výkonu práce, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 166 až 171. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.</i></p> <p><i>(3) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo, v němž dočasně koná práci nebo mimo místo dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci</i></p>	
--	--	--

<p>K bodu 88</p>	<p>KDP</p>	<p><i>jako při pracovní cestě.“</i></p> <p>Připomínky k bodu 88 části právní materiálu, § 179 odst. 4 písm. a) poskytování stravného při zahraniční pracovní cestě</p> <p>Dle důvodové zprávy má dojít k harmonizaci poskytování zahraničního stravného v ustanovení § 170 odst. 3 zákoníku práce. Navrhované znění písm. a) nicméně bez dovětky „pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176.“ nedává smysl. Z ustanovení by totiž mělo být jasně patrné, za jakých okolností má zahraniční pracovní cesta trvat déle než 5 hodin.</p> <p>V souvislosti s výše uvedeným upozorňujeme, že již samotné ustanovení § 170 odst. 3 činí v praxi problémy, co se týče výkladu výše sazby, která má být zaměstnanci poskytnuta. Při příležitosti novelizace zákoníku práce proto doporučujeme toto ustanovení pozměnit tak, aby z textace ustanovení jasně vyplývalo, v jakých případech náleží zaměstnanci jaká výše (kolik třetin základní sazby) zahraničního stravného.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 179 odst. 4 písm. a):</p> <p><i>12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 176</i></p> <p>Dále navrhujeme následující znění § 170 odst. 3:</p> <p><i>Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se</i></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Nový text odstavce 3 v §170 zní:</p> <p>„(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné nepřísluší.“.</p> <p>Nový text odstavce 4 v § 179 zní:</p> <p>„(4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá</p> <p>a) 12 hodin a méně, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,</p> <p>b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.“.</p>
-------------------------	-------------------	--	--

<p>K bodu 95</p>	<p>AKV</p>	<p><i>neposkytuje.</i> K bodu 95 – vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Není na místě zpříšňovat podmínky práce v kontu pracovní doby. Zaměstnanci přísluší stálá mzda bez ohledu na počet pracovních hodin, které v jednotlivých měsících zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhl. Pokud práce není konána, je zaměstnanec zabezpečen touto stálou mzdou a posuzování překážek v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy není namístě. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
<p>Dovolená</p>	<p>KDP</p>	<p>Připomínka k bodu č. 108a části první materiálu, návrh § 216 odst. 4 zaokrouhlování dovolené</p> <p>Není zřejmé, kdy se má zaokrouhlování dovolené dle tohoto ustanovení uplatnit. Jsme názoru, že by se tak mělo dít pouze při stanovování rozsahu práva na dovolenou, které vzniklo. Naopak k zaokrouhlování by nemělo docházet při čerpání dovolené nebo při krácení dovolené.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 216 odst. 4:</p> <p><i>„Pro účely posouzení vzniku práva na dovolenou se dovolená zaokrouhluje na celé hodiny nahoru. Při čerpání a krácení dovolené k zaokrouhlování nedochází.“</i></p> <p>I.</p> <p>Připomínka k bodu č. 111a části první materiálu, § 219 odst. 2</p> <p>Navržený dovětek by měl být přiřazen k větě první daného ustanovení a nikoli k větě druhé.</p> <p>Co se obsahu týče, jsme názoru, že pro situaci, na kterou daný dovětek míří, tedy pro situaci, kdy je zaměstnanec povinen den svátku odpracovat, by nemělo být stanoveno omezení, že „čerpání dovolené mu bylo určeno pouze na tento den“. Pro stanovení dní, které se do dovolené mají nebo nemají započítat, totiž není rozhodující, zda zaměstnavatel určí takovému zaměstnanci čerpání dovolené pouze na tento den nebo například na celý týden, ve kterém se den svátku, na který byla zaměstnanci nařízena směna, vyskytne.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ – bude upraveno, pokud jde o zařazení části věty za středníkem v rámci první věty.</p> <p>Nelze však akceptovat, aby se tato výjimka vztahovala obecně na dovolenou, neboť požadavek nezapočítávání svátku do doby čerpání dovolené vyplývá z evropské legislativy. Případně-li tedy v době čerpání dovolené svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Výjimkou je situace, kdy zaměstnanec (zprav, na vlastní žádost) hodlá čerpat dovolenou pouze v den svátku, v němž by byl povinen směnu</p>

		<p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 219 odst. 2:</p> <p><i>„Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu bylo na tento den určeno. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by případdo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.“</i></p> <p>Připomínky k bodu 115a části první materiálu, § 223 krácení dovolené</p> <p>Navrhované znění mění stávající úpravu v tom smyslu, že za zmeškanou směnu (pracovní den) se dovolená krátí o tolik hodin, kolik hodin činí neomluvená absence.</p> <p>Navrhované řešení opouští sankční charakter, který mělo krácení dovolené dříve, a které mohl zaměstnavatel využít. Důsledkem může být nárůst neomluvených absencí zaměstnanců. Z tohoto důvodu považujeme za důležité tento sankční charakter krácení dovolené zachovat.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme zachovat stávající sankční princip krácení dovolené, s tím, že bude případně přizpůsoben principu přepočítávání dovolené na hodiny.</p>	<p>odpracovat.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
	AKV	<p><u>K bodům 98 až 104 a 98a až 115a</u> – AKV se přiklání k variantě II., i když obsahuje některé nedostatky, které je třeba odstranit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Variantu II. vnímáme jako pružnější mimo jiné pro účely práce v rozdílně dlouhých směnách a při změnách rozvržení a rozvrhu pracovní doby. Použití nižších jednotek bývá vždy přesnější (v tomto případě hodin). S ohledem na navrženou účinnost zákona bude nezbytné zakotvit přechodné ustanovení, neboť nárok na dovolenou v roce 2017 již značné části zaměstnanců vznikne podle dosavadní právní úpravy, a tuto</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>dovolenou bude nutné přepočítat na hodiny (viz náš návrh k článku II). Tato připomínka je zásadní.</p> <p><u>K bodu 101a</u> – v § 212 odst. 1 a 2 se na konci první věty vkládá středník a slova „přítom se k práci přesčas nepřihlíží.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Z navržené formulace by mohlo být dovozováno, že pro účely vzniku práva na dovolenou je brána v úvahu i případná práce přesčas, neboť je požadováno, aby zaměstnanec konal práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby po dobu 52 týdnů, popřípadě 4 týdnů. Není tím jednoznačně vyjádřeno, že jde o práci ve stanovené týdenní pracovní době. Záměrem našeho návrhu je odstranit pochybnost. Tato připomínka je zásadní.</p> <p><u>K bodu 108a</u> – v odst. 2 se slova „100 směn“ nahrazují slovy „dvacetinásobek stanovené nebo kratší pracovní doby“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Celá varianta II. je postavena na výpočtu práva v hodinách. Je proto nelogické krácení dovolené pro překážky v práci upravovat v násobku směn. Navíc by touto úpravou byli poškozeni zaměstnanci pracující v delších směnách. Docházelo by tak k nerovnosti u zaměstnanců s různou délkou směn. Za vhodné považujeme proto vyjádřit tento rozsah překážek v práci určitým násobkem stanovené či kratší pracovní doby. Jestliže například při 40hodinové pracovní době s 8hodinovými směnami činí 100 směn 800 hodin, tak to představuje dvacetinásobek této stanovené týdenní pracovní doby. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
	<p>HKČR</p>	<p>Připomínky k § 212 a násl. - dovolená Podporujeme přijetí varianty I. Celkově se přikláníme k zachování stávajícího stavu s návrhy úprav uvedenými dále. Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky. Připomínka k § 216 odst. 2 Navrhujeme do věty první za slova: „<i>osobní překážky v práci</i>“ vložit slova: „<i>během zkušební doby a doba zmeškaná pro důležité osobní překážky v práci</i>“. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>Připomínka k § 222 odst. 2 Navrhujeme doplnění § 222 odst. 2 takto: „Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru, nedohodne-li se se zaměstnavatelem jinak. Dohoda v takovém případě musí být uzavřena v písemné formě.“ Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípo mínky.</p> <p>Připomínka k § 223 odst. 2 Navrhujeme změnu § 223 odst. 2 takto: „Zaměstnavatel může zaměstnanci krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.“ Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípo mínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
	APPS	<p><u>K bodu 115a) [§ 223 - neomluvená absence a krácení dovolené, rozšíření zachování práva na dovolenou]</u> Podle stávající úpravy má zaměstnavatel možnost zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny za každou zameškanou směnu s tím, že zaměstnanci musí být poskytnuty alespoň dva týdny dovolené za rok, což je ustanovení, které má také i preventivní účinky. U krácení dovolené z důvodu neomluveně zameškané směny (zaměstnanec se nedostaví k výkonu práce, aniž se omluví a uvede důvod) dochází bez jakéhokoli zdůvodnění ke zhoršení možností zaměstnavatele. Navrženo je krácení o počet hodin odpovídajících zameškané době (pokud dojde k zameškání celé směny) a zachování práva na dovolenou se naopak zvyšuje z 2 týdnů na 3 týdny. Absentéři tedy podle návrhu přijdou jenom o tolik dovolené, kterou si tímto specifickým způsobem mohou vyčerpat na absenci a 3 týdny jim musí zůstat zachovány. Se změnou ustanovení nesouhlasíme, také proto, že je to i v neprospěch zaměstnanců, kteří si své pracovní povinnosti řádně plní. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
K bodu 109	HKČR	<p>Připomínka k § 241 odst. 2 Navrhujeme ponechat současné znění § 241 odst. 2. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípo mínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
K bodu 111	AMCHAM	<p>§ 248 v odstavci 2 navrhujeme zachování současného stavu tedy slovního spojení "Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn"</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípo mínky ÚOOÚ.</p>

		Výrazně se zhoršuje možnost zaměstnavatele chránit svůj majetek. Tato změna je limitující a zkracuje tak práva zaměstnavatele. Není to kompatibilní důvod pro všechny zaměstnavatele. A pojem závažný důvod je nekonkrétní. Co je závažný důvod = objektivní měřítko?	
	AKV	<u>K bodu 111</u> – vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Právo zaměstnavatele provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, včetně prohlídky zaměstnanců nemůže být vázáno na povahu činnosti zaměstnavatele. Je třeba všem zaměstnavatelům umožnit kontrolu k zamezení krádeží. Tato přípomínka je zásadní	VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípomínky ÚOOÚ.
	HKČR	Přípomínka k § 248 odst. 2 S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípomínky.	VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípomínky ÚOOÚ.
	KDP	Přípomínka k bodu č. 111 části první materiálu, § 248 odst. 2 ochrana majetku Vázat možnost ochrany majetku zaměstnavatele na závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele nepovažujeme za vhodné. Především půjde o ustanovení, jehož výklad není dostatečně jasný a určitý. Pokud je u zaměstnavatele dán důvod k ochraně majetku, není na místě zaměstnavatele nepřiměřeně omezovat. Návrh řešení: Navrhujeme ponechat původní znění.	VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípomínky ÚOOÚ.
K bodu 114	HKČR	Přípomínka k § 280 odst. 1 S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění. <u>Odůvodnění:</u> Vzhledem k tomu, že nesouhlasíme se zavedením tzv. sociálního plánu, jde o konsekvntní legislativně technickou změnu.	NEAKCEPTOVÁNO
K bodu 115	Komora-EK	K části první, bod 115, § 313 odst. 1: Novelou občanského soudního řádu a exekučního řádu č. 164/2015 Sb., byla zavedena možnost provádět srážky ze mzdy i u dohod o provedení práce. Nejeví se proto jako vhodné zrušit povinnost zaměstnavatele vystavit potvrzení o zaměstnání, v němž by byly uvedeny skutečnosti rozhodné pro provádění srážek. Tyto skutečnosti jsou totiž pro nového zaměstnavatele zásadní, bez potvrzení nemusí být nový zaměstnavatel	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>schopen plnit řádně povinnosti vyplývající mu z občanského soudního řádu. Zároveň se nelze spolehnout na pouhá tvrzení zaměstnance – pomineme-li nebezpečí, že zaměstnanec zcela účelově probíhající výkon rozhodnutí zamlčí, sám zaměstnanec ani znalost o všech údajích potřebných pro bezchybné provedení výkonu rozhodnutí mít nemusí (např. informaci o pořadí exekučního příkazu, jež je určeno dnem doručení exekučního příkazu zaměstnavateli).</p> <p>Povinnost vystavit potvrzení proto chrání jak nového zaměstnavatele, tak zaměstnance a působí i preventivně proti vzniku sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyplývajících z neinformování zaměstnavatele o probíhajícím výkonu rozhodnutí, ze zamlčování podstatných skutečností apod. Navrhovaná úprava navíc poškozují právo zaměstnance z dohody o provedení práce získat relevantní informace o probíhajících srážkách z dohody o provedení práce, když by navrhovanou úpravou ztratil možnost získat potvrzení ze strany zaměstnavatele o souhrnné výši provedených srážek.</p>	
<p>Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (home working, teleworking) k bodu 117 a 118</p>	<p>ČAP</p>	<p>K části první článku I bodu 117 § 317 Navrhujeme uvést odstavce 1 a 2 v následujícím znění: VARIANTA I: (1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele. (2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit přiměřenou náhradu nákladů spojených s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jakož i dalších nákladů, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; to neplatí, pokud zaměstnavatel pouze umožnil zaměstnanci dle jeho návrhu konat v konkrétních dnech práce mimo pracoviště zaměstnavatele a je ponecháno na zaměstnanci, zda tuto možnost využije, či nikoli. Uvedené náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Náhrada může být poskytnuta paušální částkou. VARIANTA II: (1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele. (2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit přiměřenou náhradu nákladů nutně spojených s výkonem práce; to neplatí, pokud zaměstnavatel pouze umožnil zaměstnanci dle jeho návrhu konat v konkrétních dnech práce mimo</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou. V § 317 se odstavec 3 upraví tak, že zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců, například zajistit zaměstnanci na jeho žádost možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci. V § 317 se vypustí odst. 4 a odst. 5 písm. c) . Odst. 5 je nově formulován.</p>

		<p>pracoviště zaměstnavatele a je ponecháno na zaměstnanci, zda tuto možnost využije, či nikoli. Uvedené náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Náhrada může být poskytnuta paušální částkou.</p> <p>Následující odstavce 3 až 5 navrhuje vypustit.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípomínky.</p> <p>Tato přípomínka je zásadní.</p>	
	Národní rada osob se zdravotním postižením	<p>Vypustit § 317 odst. 2 a odst. 3), Odůvodnění: Uvedený § 317 se týká provozování práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Je otázkou, zda by tam mělo být explicitně vyzvednuto vytváření zvláštních podmínek, a to i pro osoby se zdravotním postižením. Domníváme se, že především uvedené odstavce 2 a 3 mohou výrazně omezit zaměstnavatele k umožnění práce z domova. Právě u OZP s těžkým postižením je taková práce vhodná a někdy jediné možná.</p>	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ S navrhovaným zněním (viz přípomínka SMOČR) přípomínkové místo souhlasí.
	AKV	<p><u>K bodu 117</u> – v § 317:</p> <ul style="list-style-type: none"> - v odstavci 1 slova „v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr“ nahradit slovy „se zaměstnancem“, - v odstavci 2 větu za středníkem formulovat takto: „to neplatí, pokud zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost konat práci mimo pracoviště.“, jako větu druhou uvést: „Náklady uvedené v předchozí větě nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.“, - odstavec 3 vypustit, - v odstavci 5 na konci písmene a) vložit slova „nebo kdy mu byla práce mimo pracoviště umožněna na jeho žádost.“ <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přípomínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ K odst. 2 Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>VYPOŘÁDÁNO JINAK K odst. 5 (5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je</p> <p>a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,</p> <p>b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby</p>

			chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.
	HKČR	Připomínka k § 317 S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.	NEAKCEPTOVÁNO
	HKČR	Připomínka k § 317b S ohledem na připomínku k ustanovení § 12 navrhuje tento novelizační bod přepracovat či vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Koncept vrcholového či klíčového zaměstnance by měl vykazovat výrazně vyšší prvky autonomie vůle stran a smluvní volnosti. Například nevidíme důvod, proč by si měl pracovní dobu zaměstnanec vůbec rozvrhovat. Z hlediska flexibility by na tento okruh zaměstnanců pravidla pracovní doby neměla dopad vůbec. Jak bylo již řečeno výše, zaměstnavatelé koncept vítají, musí být však upraven tak, aby jej mohli v praxi skutečně používat.	NEAKCEPTOVÁNO
	AMCHAM	Navrhujeme vypustit odstavec 2. Tato povinnost vyplývá již z § 2 odst. 2 zákoníku práce. Dále navrhuje vypustit odst. 5 písm. c). Tato úprava přináší zaměstnavatelům zbytečnou administrativní zátěž a náročnost. Navíc, tato povinnost neexistuje ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na pracovišti zaměstnavatele a neexistuje žádný rozumný důvod, proč by měla být speciálně zavedena ve vztahu k zaměstnancům pracujícím mimo takové pracoviště. Práce z domova, respektive jiných míst mimo pracoviště zaměstnavatele, představuje zejména benefit pro zaměstnance, tj. typicky se nejedná o vnucený režim, ale režim naopak poptávaný zaměstnanci, kterým jim zaměstnavatel vychází vstříc. Jakékoliv dodatečné administrativní povinnosti pro zaměstnavatele však povedou k tomu, že zaměstnavatelé svým zaměstnancům přestanou práci mimo pracoviště zaměstnavatele umožňovat, což ve finále poškodí zaměstnance. Především se ale domníváme, že je zcela nezbytné výslovně upravit skutečnost, že zaměstnavatel nenes odpovědnost za to, zda pracoviště zaměstnance splňuje požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a že	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou. V § 217 bude vypuštěn odst. 5 písm. c). Povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají zaměstnavatel i zaměstnanec. Podle čl. 12 Listiny základních práv a svobod obydlí je nedotknutelné a není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Proto nelze zákonem uložit zaměstnanci, aby zaměstnavatele do svého obydlí vpustil. Nic však nebrání tomu, aby v případě, že zaměstnanec bude vykonávat práci ve svém obydlí, byla možnost kontroly mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána. Dojde-li k pracovnímu úrazu, v případě sporu musí zaměstnanec prokázat, že k újmě došlo při

		<p>jedinou povinností zaměstnavatele v této oblasti je proškolit zaměstnance o bezpečném a zdraví neohrožujícím pracovním prostředí. Tato úprava rovněž reflektuje skutečnost, že práce mimo pracoviště zaměstnavatele bývá požadavkem zaměstnance a také skutečnost, že není v možnostech zaměstnavatele zajišťovat a kontrolovat, zda pracovní prostředí každého jeho zaměstnance splňuje požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví. Navrhujeme proto, aby byl v § 317 zákoníku práce přidán nový odstavec s následujícím zněním:</p> <p><i>"Před zahájením výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen proškolit zaměstnance o tom, jaké pracovní prostředí odpovídá požadavkům bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnavatel však není povinen kontrolovat, zda pracovní prostředí proškoleného zaměstnance tyto požadavky splňuje. Nebude-li pracovní prostředí zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele splňovat požadavky bezpečné a zdraví neohrožující práce, o kterých byl zaměstnanec proškolen, nese odpovědnost za důsledky této skutečnosti zaměstnanec. S výjimkou povinnosti stanovené v první větě nemá zaměstnavatel žádné další povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví stanovené tímto zákonem týkající se pracoviště zaměstnance nacházejícího se mimo pracoviště zaměstnavatele."</i></p>	<p>plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud zaměstnanec tuto skutečnost neprokáže, zaměstnavatel není povinen náhradu poskytnout.</p>
	<p>KDP</p>	<p>Připomínky k bodu č. 117 části první materiálu, § 317 práce mimo pracoviště zaměstnavatele</p> <p>Domníváme se, že k tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli možnost konat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, postačuje jakákoli dohoda, tedy i dohoda uzavřená mimo pracovní smlouvu.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 317 odst. 1:</p> <p><i>„Podle podmínek sjednaných v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele.“</i></p> <p>Taktéž se domníváme, že povinnost hradit náklady související s prací mimo pracoviště zaměstnavatele vyplývá již ze současného znění</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>K odst. 2 Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou.</p>

		<p>zákoníku práce, a to z § 190 a § 2 odst. 2. Navíc znění navrhovaného § 317 odst. 2 není šťastné, jelikož konstatuje samozřejmosti, o nichž není pochyb („<i>tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody</i>“) a nadbytečně výslovně uvádí jeden typ nákladů („<i>náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem</i>“). Naopak velmi praktickou paušalizaci nákladů ustanovení vůbec nezmiňuje. Ta je přitom základním předpokladem dalšího fungování home office, neboť pro zaměstnavatele je jen obtížně představitelné, že by se náklady kalkulovaly pokaždé zvlášť, to by představovalo neúměrnou administrativní zátěž.</p> <p>Doporučujeme tak namísto zavedení nového § 317 odst. 2 spíše upravit § 190, aby nedocházelo k bezdůvodnému zdvojování regulace.</p> <p>Obecně upozorňujeme na to, že návrh vypadá, jako by práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla jejich svévolí a snahou ušetřit náklady. Ve skutečnosti se jedná o v praxi jeden z nejžádanějších benefitů ze strany zaměstnanců, na který se ptají již u pohovorů a který umožňuje řadě z nich výkon práce i například navzdory nemoci dětí, potřeby být doma či jiné flexibility. Rovněž je home office v praxi nástrojem, který umožní zaměstnancům a zaměstnankyním po mateřské/rodičovské dovolené dříve se vrátit do práce, ačkoli třeba nemají zajištěnou celotýdenní péči o dítě.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme vypustit § 317 odst. 2.</p> <p>Navrhujeme vložit do § 190 nové znění odst. 2 a dosavadní odst. 2 přečíslovat na odst. 3, a to takto:</p> <p><i>„Zaměstnavatel je povinen hradit náklady, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Ustanovení § 182 se použije obdobně.“</i></p>	
	Komora-EK	<p>k části první, bod 117, § 317: Navrhovanou úpravu homeoffice považujeme za kontraproduktivní. Homeoffice patří v současné době k vyhledávaným benefitům, které požadují zejména zaměstnanci. Homeoffice využívají s oblibou zejména rodiče s malými dětmi či zaměstnanci, kteří se v průběhu dne musejí starat</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Podle § 34 zákoníku práce pracovní smlouva musí obsahovat</p>

		<p>např. o nemocného člena domácnosti apod. V takových případech práce z domova probíhá jen určitých dnech či v určitém období, přičemž je kombinována s docházením na pracoviště. Nejeví se proto jako účelné, aby možnost práce z domova a podmínky této práce musely být upraveny v pracovní smlouvě.</p> <p>Takový postup zejména poškozuje zaměstnance, rodiny s dětmi a rodiny se členy vyžadujícími zvláštní péči. Lze očekávat, že administrativní komplikovanost a zvýšené nároky na zaměstnavatele spíše povedou k rozhodnutí zaměstnavatelů homeoffice neumožňovat.</p> <p>Doporučujeme se proto vrátit k principu, že dohoda o práci z domova by neměla být povinně upravena v pracovní smlouvě, ale mělo by možné ji uzavřít na základě prosté dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle aktuálních potřeb zaměstnance bez nutnosti zasahovat do pracovní smlouvy či vytvářet komplikované právní dokumenty.</p> <p>Povinnost hradit náklady zaměstnance dle § 317 odst. 2 je potřebné doprovodit změnou účetních a daňových předpisů. Taková změna by měla spočívat v jednoduchém řešení (např. ve smluveném paušálu, který nebude správce daně zpochybňovat) či v jednoduchých pravidlech o prokazování nákladů zaměstnance (které by pak rovněž neměl správce daně rozporovat). V opačném případě se návrhem stanovuje povinnost, jejíž konkrétní aplikace je nejasná, a která bude tudíž demotivovat zaměstnavatele umožňovat práci z domova.</p> <p>Současný trend, a je to i trend úvah moderních levicových myslitelů, však směřuje k co nejsvobodnějšímu postavení zaměstnance – zaměstnanec by neměl být pevně přikován k pracovišti, když to není účelné ani pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele. Právní institut práce z domova, resp. z jakéhokoli místa, které zaměstnanci vyhovuje, by proto neměl být regulován takovým způsobem, že bez úpravy dalších právních předpisů (účetních a daňových) jeho využívání spíše významně zredukuje.</p>	<p>a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána, c) den nástupu do práce.</p> <p>Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. S ohledem na tuto právní úpravu je třeba uvést i místa výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní smlouvě. To nevylučuje, aby jiné místo výkonu práce (např. bydliště zaměstnance) bylo sjednáno i po vzniku pracovního poměru. Podle § 40 zákoníku práce obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Pro změnu obsahu pracovního poměru je rovněž vyžadována písemná forma, a to s ohledem na § 564 občanského zákoníku.</p> <p>Podle § 564 občanského zákoníku vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.</p> <p>Paušalizace úhrady nákladů se umožňuje, pokud se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou.</p>
K bodu 120	AKV	<p>K bodu 120 – v odst. 2 vypustit slova „prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit“.</p> <p>- § 335 se zrušuje.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Doručování zaměstnanci prostřednictvím elektronických komunikací je zcela nepraktické, neboť v případech, kdy je nutné doručit do vlastních rukou, zaměstnanci zásadně nemají ani datovou schránku, ani právo elektronického podpisu. Naopak, možnost doručit prostřednictvím pošty by neměla být podmíněna tím, že písemnost nelze zaměstnanci doručit do vlastních rukou přímo. Pokud je argumentováno potřebou</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		osobního kontaktu se zaměstnancem, pak jej beztak zákon nebere v úvahu u elektronického doručování. Požadavek zákona vede až k nepraktickým řešením, kdy zaměstnavatelé musí dát přednost osobní návštěvě zaměstnance v jeho bytě (pokud jeho bydliště není příliš vzdálené). Tato připomínka je zásadní.	
K bodu 125	AKV	<u>K bodu 125</u> – v § 338 odst. 3 písmeno e) zní: „e) musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní“, - v odst. 4 se za slovo „jestliže“ vkládá slovo „nový“. <u>Odůvodnění:</u> Považujeme za účelné upřesnit formulaci požadavku převodu majetku, aby lépe odpovídala smyslu judikatury Soudního dvora Evropské unie. Nahrazení požadavku na nezbytnost majetku jeho zásadní povahou rozšiřuje okruh posuzování takového majetku. V odstavci 4 je třeba výslovně uvést, že nový zaměstnavatel začne vykonávat příslušnou činnost. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO
	KDP	Připomínky k bodu č. 125 části první materiálu, § 338 přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů Obecně považujeme snahu zúžení definice převodu činnosti za pozitivní. Stanovení podmínek, které musí být splněny, aby se jednalo o převod činnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce, však nepovažujeme za vhodné. Ne všechny podmínky, jak jsou nyní navrženy, jsou totiž zcela jasné a určité a v praxi by mohly činit značné výkladové potíže. Konkrétně nepovažujeme za jasné a určité vymezení podmínek pod písmeny b), a to proč nedochází k převodu při činnosti spočívající v dodání zboží, c), a to zda to znamená, že pokud by byla převáděna činnost, kterou provádí pouze jeden zaměstnanec, nebude se jednat o převod dle tohoto ustanovení a e), a to zda to znamená, že pokud by nedocházelo k převodu vlastnického práva k majetku, ale pouze např. k nájmu, nejde o převod činnosti. S ohledem na výše uvedené bychom považovali za vhodnější zúžit definici převodu činnosti použitím pojmu hospodářské jednotky, která je evropským právem a judikaturou za několik desetiletí fungování této právní úpravy dobře a detailně definována, a to na řadě konkrétních situací.	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>Bude tak jednotně napříč celou EU pokrývat celistvě celé spektrum situací a současně bude flexibilní pro další vývoj. Vytvářet na bázi evropské regulace nové definice je kontraproduktivní a povede to k opomenutí některých důležitých aspektů a výkladovým nejasnostem.</p> <p>Návrh řešení:</p> <p>Navrhujeme následující znění § 338:</p> <p><i>„(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem a v případech, kdy dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části.</i></p> <p><i>(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. To platí za předpokladu, že činnost zaměstnavatele nebo její část tvoří ucelenou hospodářskou jednotku.</i></p> <p><i>(3) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považuje zejména činnost související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, kterou právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tuto činnost nebo na místech obvyklých pro její výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.</i></p> <p><i>(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak21a).“</i></p> <p><i>21a) Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.</i></p>	
	ČAP	<p>K části první článku I bodu 125 § 338</p> <p>Navrhujeme ponechat dosavadní obecný text. V případě zakotvení navrhovaného textu navrhujeme vypustit ustanovení písmene e) v § 338</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>odst. 3 ZP. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připojíminky. <u>Navrhovanou změnou dojde k nežádoucímu rozkolísání praxe.</u> Tato podmínka je zásadní.</p>	
	AMCHAM	<p>Jedná se o zcela systémovou změnu, která má za cíl sladění stávající právní úpravy, která jde výrazně nad rámec evropského práva s právem EU a je konstruována jako zpřesnění dosavadní právní úpravy. Existující právní úprava je nastavena tak, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců automaticky prakticky v každém případě, kdy dochází k převádění činností nebo úkolů zaměstnavatele resp. jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Tato koncepce se zcela míjí s koncepcí práva EU a evropské judikatury SDEU, podle kterých je třeba vždy zohlednit tzv. hospodářskou jednotku a dále se zabývat i tím, zda jde o insourcing, outsourcing nebo o změnu dodavatele.</p> <p>Nově se navrhuje stanovit celkem 4 samostatné podmínky pro případ převodu činností zaměstnavatele resp. jeho části, které musí být splněny, aby se jednalo o převod činností a docházelo k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jednou z podmínek je i nutnost, aby současně docházelo k převádění majetku, je-li tento pro výkon činnosti nezbytný. Nově se dále výslovně doplňuje, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází i při změně dodavatele.</p> <p>Jsme toho názoru, že navrhované změny § 338 ZP jsou v obecné rovině vedeny správným směrem, ovšem navrhovaný text má velmi daleko k dokonalosti. Například stanovení podmínek je velmi nepřesné, autoři novely nestanovili podmínky pro převod činností zrovna šťastně, měli použít jazyk příslušné směrnice a nikoliv vymýšlet vlastní právní formulace příslušného ustanovení. Nejsme přesvědčeni o tom, že takto nastavené podmínky pro převod činností přinesou právní jistotu a budou pozitivním zlepšením dané právní úpravy. Správná myšlenka autorů novely bohužel zůstala na půl cesty a není dotažena. Jeví se, že formulace podmínek může vést k velké benevolenci zaměstnavatelů, kteří vlastně budou nově moci určovat, zda půjde o převod činností nebo ne pouze tím, že ovlivní nesplnění všech podmínek převodu.</p> <p>Právní úprava by měla rovněž výslovně stanovit, že se tato neaplikuje na přeshraniční převod činností, ať už se jedná o převod v rámci EU nebo</p>	NEAKCEPTOVÁNO

		<p>mimo ni.</p> <p>Z důvodové zprávy je zřejmé, že cílem navrhovaných úprav je implementovat EU koncept hospodářské jednotky, je proto škoda, že se s tímto legislativním termínem v navrženém textu nesetkáváme a není výslovně uveden.</p>	
K bodu 130	AKV	<p><u>K bodu 130</u> – vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období v praxi dochází. Jde jednak o případy, kdy zaměstnavatel mzdu za práci přesčas zaměstnanci nevyplatil, a to z různých důvodů, ale také o případy, kdy zaměstnanec zaměstnavatele požádal, aby mu tato mzda byla vyplacena až za dobu čerpání náhradního volna. Taková motivace u zaměstnanců je dána tím, aby při delším náhradní volnu neměli pokles na výdělku. Protože jde o vůli zaměstnance, nelze takové odchýlení se od § 141 odst. 1 o splatnosti mzdy posuzovat jako porušení zákona.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO
	HKČR	<p>Připomínka k § 356 odst. 2</p> <p>Navrhujeme ponechat současné znění § 356 odst. 2 s doplněním části předkladatelova návrhu takto:</p> <p><i>„Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>K předkládané technické úpravě výpočtu průměrného výdělku dochází podle našeho názoru v souvislosti s navrhovanou změnou konceptu dovolené (s variantou II), a protože se k této změně konceptu dovolené nepřikláníme, považujeme navrhovanou změnu § 356 odst. 2 za bezpředmětnou a zbytečně komplikující zaběhnutou praxi, kdy považujeme současné znění za dostačující a plně srozumitelné. Naopak ale vítáme předkladatelovu snahu upravit oblast průměrného výdělku pro zaměstnance konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo</p>	NEAKCEPTOVÁNO

<p>K bodu 134</p>	<p>HKČR</p>	<p>pracovní poměr. Připomínka k § 363a Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO - VYSVĚTLENO Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou takovými právními vztahy podřízenými obecné úpravě civilního práva, kde je třeba vhodnou právní úpravou vyvážit nerovnováhu mezi postavením zaměstnavatele a zaměstnance, obdobně, jako je tomu např. v případě nerovnováhy v postavení mezi spotřebitelem a podnikatelem. 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. 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 popsánymi důsledky ani nemusí primárně vnímat) uzavřít pracovní smlouvu a přitom akceptovat i rozhodčí doložku nebo podmínky neakceptovat a práci nezískat. Navržená úprava byla obsažena v § 207 zákona č. 65/1965, zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 a potřeba návratu této úpravy je svázána především s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a z toho vyplývajícími dílčími posuny v postavení stran pracovněprávního vztahu. Připomínkové místo s návrhem souhlasí.</p>
	<p>NSOUD</p>	<p>K bodu 134</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO - VYSVĚTLENO</p>

		<p>Není zřejmé, jaký smysl má zdůraznění, že „spory z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem rozhodují pouze soudy“. Důvodová zpráva k tomu sice vágně podotýká, že navržená úprava nezasáhne do možnosti mimosoudního řešení sporu z individuálních pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace, avšak nově navržený text § 363a ve zvláštní Hlavě XX tomu nenasvědčuje. Je-li stanoveno, že k rozhodování pracovněprávních sporů mají pravomoc „pouze soudy“, pak tento text jiný výklad neumožňuje, a znamená to, že vylučuje rozhodování pracovněprávních sporů majetkové povahy kupříkladu i na základě zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů.</p> <p>Dosavadní tendence ve vyspělých právních řádech směřují spíše k rozšiřování možnosti pro využití alternativních metod řešení sporů, které jsou relativně často vyhledávány zejména kvůli jejich rychlosti, přičemž zavedení navrhované úpravy spíše popírá snahu o naplnění liberálních tendencí v právní úpravě pracovněprávních vztahů. Lze se domnívat, že zakotvení výlučné příslušnosti soudů blokuje do budoucna možnost prohloubení řešení pracovněprávních sporů alternativními metodami též za aktivní účasti sociálních partnerů.</p> <p>Podle našeho názoru je navrhovaná úprava nevhodná, neboť by kladla případnému novému uspořádání alternativního řešení pracovněprávních sporů novou překážku, aniž by její přijetí bylo odůvodněno a vynuceno reálnými potřebami.</p>	Viz předchozí.
Čl. II. Přechodná ustanovení	AKV	<p>Bod 7 zní – „Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se přepočte ke dni účinnosti tohoto zákona podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Čerpání této dovolené se ode dne účinnosti tohoto zákona řídí zákonem č. 262/2006 Sb. ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“</p> <p>Odůvodnění: Námi navržený text se týká pouze varianty II právní úpravy dovolené. Protože dovolená je celoroční, přechodné ustanovení v bodě 7 návrhu by vyvolávalo značné problémy, neboť by ve stejném kalendářním roce byl rozsah nároku na dovolenou eventuálně zjišťován dvojnásobem. Takový problém by mohl nastat u zaměstnanců, u nichž by vznikl nárok na dovolenou za rok 2017 až po 31. březnu 2017, pokud by tito zaměstnanci současně měli zůstatek dovolené z roku 2016. Dovolená by proto měla být převedena na společného jmenovatele podle nové právní úpravy.</p> <p>Tato podmínka je zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO

Změna ZIP K bodu 8 a 15	AKV	<p><u>K bodům 8 a 15</u> – v § 15 odst. 1 písm. u) a v § 28 odst. 1 písm. u) se za slovo „nevede“ vkládají slova „nebo vede neúplně“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Formulování skutkových podstat přestupků a správních deliktů musí být precizní, neboť v oblasti veřejného práva není možný extenzivní výklad podmínek trestnosti. Jednoznačně je proto třeba stanovit, že nejen pochybení, kdy zaměstnavatel nevede evidenci pracovní doby (vůbec), ale též jestliže ji nevede s uvedením všech předepsaných údajů v ustanovení § 96 ZP, je pokutovatelné.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Novelizační body doplněny v souladu s navrhovanou dikcí MV.</p>
Změna ZIP K bodu 9	HKČR	<p>Připomínka k § 16 odst. 1 a § 29 odst. 1</p> <p>Navrhujeme ponechat současné znění, tedy:</p> <p><i>„Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Vizte náš komentář k části deváté, hlavě druhé, § 212 a následujících zákoníku práce, kdy navrhujeme nepřistupovat na změnu konceptu dovolené a tedy schválit Variantu II předkladatelova návrhu a výše navrhovaná úprava vychází z předpokladu změny konceptu dovolené, a proto s ní také nesouhlasíme.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
Změna ZIP K bodu 10	HKČR	<p>Připomínka k § 18 odst. 1 písm. a) a § 31 odst. 1 písm. a)</p> <p>Navrhujeme ponechat současné znění, tedy:</p> <p><i>„a) nepřeveďte 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, a) nenavrhněte těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu.“</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Vizte náš komentář k § 41 zákoníku práce, kdy navrhujeme nepřistupovat na změnu konceptu převedení na jinou práci, a tedy neschválit předkladatelův návrh; výše navrhovaná úprava vychází z předpokladu změny konceptu převedení a v návaznosti na ni upravuje terminologii, a proto s ní také nesouhlasíme.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>
Změna ZIP K bodu 13	ČAP	<p>K části druhé článku III bodu 13 § 26</p> <p>Navrhujeme podstatné snížení sankce při prvním výskytu porušení povinnosti dle § 26 odst. 1 písm. a), maximálně na 100.000,- Kč. Teprve</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>při opakovaném výskytu pochybení ve stanoveném časovém rozmezí by bylo možné uložit sankci v navrhované výši 1.000.000,- Kč. Shodně je třeba upravit pasáží týkající se přestupků. <u>Odůvodnění:</u> Navrhovaná právní úprava je návratem k řešení před rokem 2004, kdy porušení pracovněprávních povinností zaměstnavatelem bylo sankciováno sankcí do 100.000,- Kč a v případě opakovaného výskytu do 1.000.000,- Kč. Argumentací proti tomuto původnímu řešení byla údajná neakceptovatelnost příliš široce stanovené hypotézy podstaty odporující požadavkům právní jistoty a právního státu. Pokud tedy praxe prokázala nefunkčnost nepřiměřeně kazuistické úpravy a navrhuje se návrat k obecné skutkové podstatně vztahující se fakticky na všechny povinnosti zaměstnavatele ve mzdové oblasti (je-li při současném právním cítění takto široce pojatá hypotéza normy přijatelná), je třeba se vrátit i k podstatně nižší sankci při prvním odhalení pochybení. Teprve nerespektování povinností, na něž byl zaměstnavatel ve stanovené lhůtě upozorněn, by zakládalo možnost uložit sankci až do 1 mil. Kč. Tato připomínka je zásadní.</p>	
Změna ZIP K bodu 13 až 15	HKČR	<p>Připomínka k § 26 (a k § 13 odst. 2) Navrhujeme odstavec 2 upravit takto: <i>„(2) Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta do</i> <i>a) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. d) nebo e),</i> <i>b) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a) nebo c), d) nebo e),</i> <i>bc) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. b) nebo f).“</i> <u>Odůvodnění:</u> Jsme ochotni vést diskuzi o kazuistickém pojetí správních deliktů a jejich zobecnění dle legislativně technických pravidel. Zásadně však neakceptujeme razantní navýšení pokut. Předkladatel navíc neuvádí žádný důvod pro jejich zvýšení. Je například zcela neakceptovatelné připustit, aby nově bylo možné udělit pokutu ve výši až 1 000 000 Kč za porušení povinnosti vydat výplatní pásku. Další zpřísnování a zvyšování pokut za správní delikty jen zvyšuje finanční zátěž zaměstnavatelů, zvláště v situaci, kdy pro spáchání správního deliktu není rozhodující subjektivní zavinění. <u>Připomínka platí obdobně pro bod 5. části druhé.</u> Připomínka k § 27 odst. 2 (a k § 14 odst. 2) S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění. <u>Odůvodnění:</u> Důvody této připomínky jsou stejné jako u předchozí připomínky k § 26 odst. 2. <u>Připomínka platí obdobně pro bod 7. části druhé.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>Přípomínka k § 28 odst. 2 S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Důvody této připomínky jsou stejné jako u předchozích dvou připomínek. Nelze bez řádného zdůvodnění akceptovat razantní navýšení pokut za správní delikty.</p> <p>Přípomínka k § 28, odst. 2 Pod písmenem a) i pod písmenem d) je odkaz na písmeno f). Je nutno vyjasnit.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Za toto porušení povinnosti zaměstnavatele bude moci být uložena stejná sankce jako dosud, tj. 2 milióny korun (viz § 15 odst. 1 a § 28 odst. 1 písm. n) zákona o inspekci), tj. duplicitní písmeno f) bude vypuštěno z navrhovaných § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a).</p>
Změna zákona o nemocenském pojištění	HKČR	<p>Přípomínka k § 3 písm. l); § 19 odst. 5; § 45 odst. 1 písm. a), b), c), odst. 2, odst. 3 písm. a) a b); § 43 odst. 1; § 44 odst. 1 a 3; § 73 odst. 1; § 97 odst. 1; § 109 odst. 6 písm. a) a b)</p> <p>S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat současné znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Vizte náš komentář k § 41 zákoníku práce, kdy navrhuje nepřístupovat na změnu konceptu převedení na jinou práci, a tedy neschválit předkladatelův návrh; výše navrhovaná úprava vychází z předpokladu změny konceptu převedení a v návaznosti na to upravuje terminologii, a proto s ní také nesouhlasíme.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>