

VYPOŘADÁNÍ PŘIPOMÍNEK OZNAČENÝCH JAKO ZÁSADNÍ K MATERIÁLU S NÁZVEM:

IX.a

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	Zásadní připomínky	Vypořádání
Trans pozice směrnice	ÚV OKOM	<p><u>Ke směrnici 2001/23/ES a 94/33/ES:</u> V rámci předkládaného návrhu žádáme doložit také to, jakým způsobem je transponován čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES a čl. 9 odst. 2 směrnice 94/33/ES.</p> <p>Připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO
		<p><u>Za transpoziční je možno považovat podle našeho názoru také:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Čl. I body 12, 25 (také § 77 odst. 2 písm. e), 31 (§ 81 odst. 2), 32 (§ 85 odst. 3), 35, 36, 43, 45, 101a (§ 212 odst. 1), 103a, 105a (v části využívající zásadu „poměrným dílem“), 106a, 108a, 110. - Čl. III body 4, 5, 8, 12, 13, 15 (viz směrnice z oblasti rovného zacházení). - Čl. IV bod 5 (viz směrnice 92/85/EHS). <p>Navrhujeme je proto jako transpoziční označit v souladu s přílohou č. 5 LPV – podtrhnout, označit celexovým číslem a doplnit rozdílovou tabulku.</p> <p><u>Naopak za transpozici nepovažujeme:</u> Čl. I. bod 32 - § 86 odst. 5, bod 41 ve vztahu ke směrnici 94/33/ES a bod 53 § 102 odst. 5 písm. l) a písm. k) v části „násilí“ (je diskutabilní, zda lze velmi obecná ustanovení směrnice 89/391/EHS vykazovat jako transpoziční k ustanovení povinnosti zaměstnavatele předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí).</p>	<p>§ 81 odst. 2 – akceptováno § 85 odst. 3 – vysvětleno Novelizační bod 12 – akceptováno Novelizační bod 25 – dovolená bude vypuštěna. Novelizační bod 31 – akceptováno. Novelizační bod 32 – vysvětleno. Novelizační bod 35 – akceptováno. Novelizační bod 36 – akceptováno. Novelizační bod 43 – je vypuštěn. Novelizační bod 45 – je vypuštěn. Novelizační bod 101a, 103a, 105a, 106a, 108a a 110 – akceptováno. Čl. III – bod 4, 8, 12 a 15 – akceptováno. Text upraven. – body 5 a 13 vysvětleny Čl. IV – bod 5 – akceptováno. Text upraven.</p> <p>Novelizační bod 32 (§ 86 odst. 5) – vysvětleno. Novelizační bod 41 – vysvětleno. Novelizační bod 53 – vysvětleno.</p>
Rozdílová tabulka	ÚV OKOM	<p><u>K rozdílové tabulce (příklad mo):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - § 41 odst. 1 – doplnit rovněž směrnici 2014/112/EU (příloha odst. 14 bod 2), s měrnici 92/85/EHS (čl. 7), - § 51a – místo uváděných článků považujeme za transpozici čl. 4 a čl. 7 směrnice 2001/23/ES, - § 85 odst. 4 – místo čl. 6 a čl. 17 odst. 3 směrnice 2003/88/ES spíše vykázat čl. 18 uvedené směrnice, 	<p>§ 41 odst. 1 – akceptováno § 51a – akceptováno § 85 odst. 4 – vysvětleno.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - § 86 odst. 5 – není transpoziční, - § 92 odst. 3 – není transpoziční ke směrnici 94/33/ES (neodpovídá ani srovnávací tabulce), - § 92 odst. 4 – neuvádět zde čl. 16 písm. a) směrnice 2003/88/ES (neodpovídá ani srovnávací tabulce), - § 102 odst. 5 – možno uvést také antidiskriminační směrnice, které považují obtěžování za formu diskriminace, - § 206a – směrnice 2002/73/ES byla nahrazena směrnicí 2006/54/ES (čl. 15), uvést je vhodné také čl. 11 směrnice 92/85/EHS a ustanovení 5 odst. 1 až 3 směrnice 2010/18/EU 	<p>§ 86 odst. 5 – vysvětleno.</p> <p>§ 92 odst. 3 – vysvětleno.</p> <p>§ 92 odst. 4 – akceptováno.</p> <p>§ 102 odst. 5 – vysvětleno (bod přesunut)</p> <p>§ 206a – akceptováno</p>
Srovnávací tabulky	ÚV OKOM	<p>Srovnávací tabulky vykazují formální chyby, nutno napravit. (Např. u směrnice 94/33/ES – str. 19 § 90 odst. 1 je návrhem měněn; dtto str. 3 u směrnice 2003/88/ES + str. 19 § 90 odst. 2 písm. a) apod.).</p> <p>Požadujeme ve výše uvedeném smyslu upravit rozdílovou tabulku a zároveň srovnávací tabulky, tak aby byly aktuální a zrcadlily změny vykázané v rozdílové tabulce k návrhu, event. upravit i § 363 zákoníku práce, který shrnuje implementační ustanovení práva EU.</p>	AKCEPTOVÁNO
Důvodová zpráva	ÚV OKOM	<p>V důvodové zprávě nejsou zmíněny všechny dotčené předpisy práva EU. Předkladatel také pouze proklamuje soulad s aktuální judikaturou SD EU, neuvádí již ovšem většinou konkrétně, s kterou judikaturou uvede návrh zákona do souladu. Dle předkladatele je také vycházeno z rámcových dohod na úrovni EU, které však nejsou blíže identifikovány. Předkladatel předložil srovnávací ta-bulku ke směrnici 2002/73/ES, na kterou odkazuje rovněž v rozdílové tabulce, uvedená směrnice ovšem byla zrušena k 15. 8. 2009 směrnicí 2006/54/ES. Žádáme proto část E) důvodové zprávy v těchto směrech upravit a upřesnit v souladu s čl. 9 odst. 2 písm. e), resp. čl. 4 odst. 5 LPV.</p>	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novel. bod č. 18 se z návrhu zákona vypouští.
	UOOU	<p>Část H obecné části důvodové zprávy nebo odůvodnění, zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů (dále jen „DPIA“), je nezbytné přepracovat. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	AKCEPTOVÁNO DPIA je doplněno.
	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>Připomínka k důvodové zprávě</p> <p>Požadujeme doplnění detailnějšího zhodnocení dopadů návrhu zákona na rovnost žen a mužů.</p> <p>Zdůvodnění:</p> <p>Požadujeme doplnit zhodnocení dopadů návrhu zákona na rovnost žen a mužů tak, jak stanovují Legislativní pravidla vlády</p>	AKCEPTOVÁNO

		(čl. 9 odst. 2 písm. a) a b)), do obecné části důvodové zprávy. A to s ohledem na výše uvedenou připomínku ke Shmutí závěrečné zprávy RIA. Připomínka je zásadní.	
	MZD	V souladu se závěry projektu „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“, které byly přijaty na 120. Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody ČR dne 27. 7. 2015, se MPSV zavázalo, že výstupy z uvedeného projektu, které nemohly být zohledněny v návrhu novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, budou zohledněny v návrhu novely zákoníku práce. Návrh novely zákona č. 372/2011 Sb. byl 1. 2. 2016 předložen vládě a je projednáván v jejích legislativních orgánech. Předkládaný návrh novely zákoníku práce v tomto smyslu, tedy v oblasti týkající se povinnosti zaměstnavatelů zajistit pro své zaměstnance poskytování pracovnělékařských služeb, by měl navazovat na návrh zmíněné novely zákona č. 373/2011 Sb. Informace o tom, jak byly závěry uvedeného projektu zapracovány, však nejsou v důvodové zprávě uvedeny. Máme za to, že nebylo zejména zcela provedeno terminologické sladění obou zmiňovaných právních předpisů a že nejsou například upraveny překážky v práci s náhradou mzdy v případě vysílání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky.	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Návrh novely zákona č. 373/2011 Sb. reaguje v oblasti posudkových závěrů na pracovněprávní úpravu v § 41, 52 a 56 zákoníku práce. Upravená definice pojmu „dlouhodobého pozbytí způsobilosti k dalšímu výkonu dosavadní práce“ umožňuje využít posudkové závěry podle § 43 zákona o spec. zdrav. službách pro pracovněprávní účely. Stejně tak překážky v práci z důvodu vyslání zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky jsou upraveny v § 103 odst. 1 písm. d) a e) zákoníku práce a v bodě 2 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Se způsobem vypořádání MZd vyslovilo souhlas.
RIA	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Připomínka ke Shmutí závěrečné zprávy RIA Požadujeme upravit kapitolu 8. Dopady navrhované úpravy, bod 8.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů bodu (str. 79 – 80). Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky. Připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Do důvodové zprávy a zprávy RIA bylo doplněno zhodnocení dopadů na rovnost žen a mužů s ohledem na připomínku tak, že doplníme argumenty připomínkového místa týkající se nerovnosti de facto s tím, že zákoník práce není vhodným nosičem úprav, které by nerovnost odstranily. Zákoník práce jako soukromoprávní předpis předpokládá v zásadě rovnost smluvních stran (a to i přesto, že je zde obecná soukromoprávní zásada rovnosti stran částečně modifikována zásadou pracovněprávní – zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance). Samo připomínkové místo uznává, že zákoník práce jako soukromoprávní předpis de iure ctí rovnost mezi ženami a muži. Nástrojem, který by faktickou nerovnost žen a mužů měl na trhu práce odstraňovat, však nemůže být předpis soukromého práva, jenž je založen na smluvní volnosti stran. Ve věci snížení vytykané nerovnosti je třeba využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, popřípadě upravit předpisy veřejného práva, které by mohly svou povahou „pobídnout“ strany pracovněprávních vztahů ke snižování nerovností mezi ženami a muži, což by bylo nad rámec zamýšlené novely.
	MF	K důvodové zprávě a k RIA: V Důvodové zprávě a Zprávě o hodnocení dopadů regulace (RIA) se uvádí, že materiál předpokládá dopady do státního	AKCEPTOVÁNO V důvodové zprávě jsou dopady rámcově uvedeny, a to v případech kdy to lze kvalifikovaně odhadnout.

		rozpočtu a ostatních veřejných rozpočtů. Tyto dopady jsou sice zevrubně popsány, chybí však jejich (alespoň rámcové) vyčíslení. Požadujeme proto tuto informaci do materiálu doplnit. Zároveň by mělo být v materiálu jasně deklarováno, že vzniklé výdaje budou pokryty v rámci na rozpočtovaných prostředků jednotlivých dotčených kapitol státního rozpočtu.	
	Ministerstvo průmyslu a obchodu	Požadujeme uvést v některých případech číselnou kvantifikaci finanční či administrativní zátěže, pokud to není možné, tak alespoň kvalitativní popis s nějakými příklady dopadů na malou a střední firmu a současně ilustrativní příklad dopadů na větší firmu. Odůvodnění: Naplňování Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA) v souvislosti s usnesením vlády ze dne 3. února 2016 č. 76.	AKCEPTOVÁNO Důvodová zpráva doplněna podle dostupných odhadů.
	SMOČR	Novela přinese značné navýšení administrativy pro zaměstnavatele. V praxi budou některá ustanovení složitě a náročně aplikovatelná. Upozorňujeme také na nesrozumitelnou formulaci některých ustanovení. Proto požadujeme uvést v RIA kvantifikaci finanční či administrativní zátěže, případně s příklady dopadů do veřejných rozpočtů ÚSC. <u>Odůvodnění:</u> Naplňování Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA) v souvislosti s usnesením vlády ze dne 3. února 2016 č. 76. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Důvodová zpráva doplněna podle dostupných odhadů.
K bodům 1 a 2	Úřad vlády ČR - Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace a předseda Rady pro výzkum, vývoj a inovace (RVV)	K Čl. I, novelizačnímu bodu 2 (§ 12) – Požadujeme v § 12 odst. 1 číslo „100 000“ nahradit číslem „35 000“. <u>Odůvodnění:</u> Vzhledem k příjmové hladině řídicích pracovníků především ve veřejném sektoru se nově zaváděný institut těchto pracovníků téměř nedotkne. Z tohoto důvodu navrhujeme snížit částku na 35.000,- Kč průměrného měsíčního výdělku.	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Limit výše mzdy snížen s upozorněním, že veřejného sektoru se problematika vrcholových řídicích zaměstnanců s ohledem na jejich odměňování mzdou týká jen okrajově. Bylo vyhověno částečně, tak aby byl zachován restriktivní charakter vymezení a aby výše nejnížší výdělkové hranice zároveň zaručila dostatečnou mzdovou úroveň, při níž vyloučení poskytování režimových mzdových zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, příp. při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nebude hrát zásadní roli. Zároveň se stanovením nejnížší výdělkové úrovně omezuje možnost účelového zneužívání tohoto institutu u zaměstnanců, kteří si mzdovou ochranu zasluhují. Navrhuje se místo průměrného výdělku zaměstnance vymezit vrcholové řídicí zaměstnance nejnížší 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. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
	ÚV ČR - VUV	K §12 odst. 1 – není zřejmé, jak předkladatel došel k částce 100 000 Kč. Je třeba tuto částku zdůvodnit, včetně její relevance pro jednotlivé typy vedoucích pracovníků	AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Bylo vyhověno částečně tak, aby byl zachován restriktivní charakter vymezení a aby výše nejnížší výdělkové hranice zároveň zaručila dostatečnou mzdovou

		<p>definovaných v písm. a) a b) i z pohledu velikosti firmy. V některých případech jsou tito vrcholoví zaměstnanci „odměňováni“ různými benefity, které mohou dosahovat značné výše. Na druhou stranu musí být její výše stanovena na dostatečně vysoké výši, aby nedocházelo ke zneužívání i u jiných zaměstnanců, než jsou vrcholoví řídicí zaměstnanci.</p>	<p>úroveň, při níž vyloučení poskytování režimových mzdových zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, příp. při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nebude hrát zásadní roli. Zároveň se stanovením nejnižší výdělkové úrovně omezuje možnost účelového zneužívání tohoto institutu u zaměstnanců, kteří si mzdovou ochranu zasluhují.</p> <p>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. Jedná se o kompromisní výši odpovídající cca trojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za rok 2015.</p>
<p>Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu</p>	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 2 (§ 12 zákoníku práce):</p>	<p>§ 12 umožňuje zaměstnanci si sjednat zvláštní (volnější) režim pracovní doby, pokud se jedná o zaměstnance na vrcholné vedoucí pozici, je-li jejich mzda vyšší než 100 000 Kč. Tito zaměstnanci si zcela volně rozvrhují pracovní dobu, neplatí pro ně ustanovení o práci přesčas, délce směn. Nepožívají však ochrany ohledně maximální délky směny, práce o víkendy, ani jim nenáleží některé příplatky. V některých ohledech tak jsou zvýhodněni, v jiných znevýhodněni.</p> <p>Obecně souhlasím s potřebností vyšší flexibility u vrcholových řídicích zaměstnanců, tzv. top manažerů, ostatně tento požadavek vychází z dohod sociálních partnerů a v praxi podobný režim již většinou funguje (bez opory v zákoně). Nesouhlasím však s podmínkou uvedeno v navrženém znění § 12 odst. 1 věta poslední, tedy s podmínkou mzdy vyšší než 100 000 Kč. V první řadě považuji tuto úpravu za nerovné zacházení na základě majetku. Zaměstnanci mají odlišné zákonné postavení a ochranu podle toho, kolik vydělávají, což je obecně nepřijatelné. (Článek 3 odst. 1 Listiny výslovně zakazuje diskriminaci na základě majetku.) Dále taková úprava znevýhodňuje malé a střední podniky, které si nemohou dovolit platit manažery touto částkou (a zvýhodňuje tím konkurenční postavení velkých společností). To platí i u tzv. start-upů, kde vrcholoví manažeři často dobrovolně pracují za nižší mzdu, protože mají ve společnosti výraznou majetkovou účast a osobní zájmy.</p> <p>Konečně tato úprava nezohledňuje moderní formy odměňování manažerů, kdy je trendem nahrazovat vysoké mzdy spíše jinými formami odměn (akcie, opce, zaměstnanecké benefity...).</p> <p>Problematické je i samotné stanovení pevné částky (byť s jistým prostorem pro úpravu vládou), protože odměňování v různých odvětvích bývá odlišné, odměny špičkových manažerů se také často mění v závislosti na hospodářském cyklu či aktuálních hospodářských výsledcích.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Z hlediska snížení rozhodné výše příjmu.</p> <p>Účelem stanovení výdělkové hranice není diskriminace (znevýhodnění) vrcholových řídicích zaměstnanců tím, že se u nich neuplatní ustanovení zaručující mzdovou kompenzaci režimových ztěžujících faktorů. Naopak smyslem stanovení dostatečně nejnižší výdělkové hranice je zaručit, že vyloučení režimových mzdových zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, příp. při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nebude hrát zásadní roli.</p> <p>Tuto funkci zvoleného hlediska nemůže nahradit žádné jiné ani počet pořízených.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>

		<p>Požadují podmínku mzdy 100 000 Kč vypustit a nahradit ji jinými objektivními kritérii (např. počtem podřízených, postavením v hierarchii řízení).</p> <p>Tato podmínka je zásadní.</p>	
	Ministerstvo spravedlnosti	<p>K čl. I bodu 2 (§ 12) Podle § 12 odst. 1 může být vrcholným řídicím zaměstnancem pouze vedoucí zaměstnanec, jehož průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč. Navzdory této skutečnosti obsahuje § 12 odst. 2 zákonné zmocnění pro vydání nařízení vlády, podle něhož má vláda stanovit výši částky podle odstavce 1, tj. zřejmě právě minimální výši průměrného měsíčního výdělku. Vzhledem k výslovné formulaci zákonného zmocnění toto implikuje možnost vlády stanovit částku nižší, než je zákonem požadovaný průměrný měsíční výdělek. Takovýto postup by však byl v rozporu s čl. 78 Ústavy. Požadujeme proto příslušná ustanovení přeformulovat způsobem, z něhož bude explicitně plynout, že minimální výši požadovaného průměrného výdělku pro možnost sjednání dohody o statusu vrcholného řídicího zaměstnance stanoví vláda nařízením, přičemž její minimální výše musí být stanovena na 100 000 Kč.</p> <p><u>Tato podmínka je zásadní</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Zákonné zmocnění v odst. 2 vypuštěno.</p>
	MZE	<p>K čl. I bodu 2 - § 12 odst. 1 zákoníku práce Navrhujeme snížení výše průměrného měsíčního výdělku rozhodného pro přiznání statusu vrcholového řídicího zaměstnance na částku 50.000,- Kč.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhovaná výše měsíčního výdělku je adekvátní pro soukromou sféru, pro veřejný sektor je však nutné uvažovat částku podstatně nižší.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Rozhodná výše příjmu byla snížena. Uplatnění navrhovaného ustanovení se nepředpokládá ve sféře veřejných služeb a správy. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	Liberecký kraj	<p>V zavedení „Vrcholového řídicího zaměstnance“ nevnímáme žádný přínos. Související další úprava je z našeho pohledu nejasná. Navíc necítíme potřebu jejího zavedení.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO – VYPOŘÁDÁNO JINAK Jde o shodný návrh sociálních partnerů Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	SPČR	<p>§12 Vrcholoví řídicí zaměstnanci požaduje SP ČR tyto úpravy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - v odst. 1 písm. a) bod 1. reflektovat i skutečnost, že kompetence v rámci kolektivního statutárního orgánu mohou být rozděleny (viz zejména § 156 odst. 2 popř. i §164 odst. 3 NOZ) a daný zaměstnanec v řídicí úrovni „-1“ může být organizačně podřízen některému členu statutárního orgánu, nikoliv statutárnímu orgánu jako celku. Tj. písm. a) by mělo znít: “1. statutárního orgánu 	<p>VYSVĚTLENO Podle názoru předkladatele se výkladem musí dospět k závěru, že též podřízenost některému z členů kolektivního statutárního orgánu je podřízeností statutárnímu orgánu. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>

		<p>nebo člena statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba“ (ponechání slov „jde-li o právnickou osobu“ by mohlo vést k nesmyslnému výkladu, že právnickou osobou musí být člen statutárního orgánu); Tutéž změnu je nad rámec novely potřeba provést v § 73 odst. 3 ZP.</p> <ul style="list-style-type: none"> - §12 odst. 2 SP ČR navrhuje vypustit. Důvodová zpráva neuvádí, proč by měla být relevantní částka stanovena nařízením vlády. Případné srovnání s obdobnou pravomocí ve vztahu k výši minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 111 odst. 2 ZP, §112 odst. 2 ZP) neobstojí zejména s ohledem na sociální situaci osob, kterých se uvedená ustanovení týkají. Postačí zákonná úprava a možnost změny novelizací zákona. - kritérium průměrného měsíčního výdělku není vhodné (pokud zaměstnanec bude dohodu podle §12 odst. 1 ZP uzavírat již při vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, bude možné vycházet pouze z pravděpodobného průměrného výdělku, bude-li např. dlouhodobě nemocen, jeho průměrný výdělek může klesnout pod stanovenou hranici a tím vzniká zcela neodůvodněně nejistota pro zaměstnavatele i pro zaměstnance i riziko možných soudních sporů např. o nevyplacené příplatky ke mzdě). SP ČR požaduje nahradit odkaz na průměrný měsíční výdělek buď odkazem na sjednanou měsíční mzdu, a to buď pevnou částkou nebo ve vazbě na násobky průměrné hrubé mzdy publikované Českým statistickým úřadem. Hranice by měla být podstatně nižší než navrhovaný měsíční průměrný výdělek 100 tisíc Kč, zejména k zohlednění složek odměňování, které se promítají do průměrného výdělku, ale nejsou součástí základní sjednané měsíční mzdy. Konkrétně SP ČR navrhuje částku 50 tisíc Kč. <p><u>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále při pomínky.</u> Tyto při pomínky jsou zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO, odst. 2 je vypuštěn</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Bylo vyhověno částečně tak, aby byl zachován restriktivní charakter vymezení a aby výše nejnižší výdělkové hranice zároveň zaručila dostatečnou mzdovou úroveň, při níž vyloučení poskytování režimových mzdových zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, příp. při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nebude hrát zásadní roli. Zároveň se stanovením nejnižší výdělkové úrovně omezuje možnost účelového zneužívání tohoto institutu u zaměstnanců, kteří si mzdovou ochranu zaslouhují.</p> <p>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.</p> <p>SP souhlasí s úpravami navrženými MPSV.</p>
	UZS ČR	<p>K § 12 odst. 1 <u>Navrhuje me:</u> V tomto ustanovení navrhuje me vypustit slovo „průměrný“. <u>Odůvodnění:</u></p>	<p>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 při</p>

		<p>Ve specifikaci podmínek, kdo má být vrcholovým řídicím zaměstnancem, je uvedeno, že jednou z podmínek je to, aby tento zaměstnanec měl průměrný měsíční výdělek alespoň 100.000,- Kč. Navrhujeme vypustit slovo průměrný, protože si nedovedeme v praxi představit jak postupovat u zaměstnanců, kteří nám v jednom měsíci/čtvrtletí splní podmínku průměrného měsíčního výdělku alespoň 100 tis. Kč a v ostatních ne. Kdy na ně má zaměstnavatel hledět jako na vrcholové řídicí zaměstnance? Jen v měsících, kdy dosáhne průměrného výdělku 100 tis. Kč? A co když bude takový zaměstnanec dlouhodobě nemocný, tak ho z té kategorie má zaměstnavatel vyjmout? Pokud návrhvatel chce mít uvedenu nějakou hranici mzdy, tak ať ji uvede jako deklarovanou/sjednanou měsíční mzdu, a to klidně i za podmínky, že dojde ke snížení její hranice ze 100 tis. Kč, např. na 90 tis. Kč.</p>	<p>odpracování stanovené týdenní pracovní doby. Navrhuje se, aby výše této částky činila alespoň 75 000 Kč.</p>
	KZPS	<p><u>K bodům 1) a 2) [§ 12 - vrcholoví řídicí zaměstnanci]</u> S předloženou úpravou souhlasíme s tím, že navrhujeme změnit částku uvedenou v odst. 1 na 50.000 Kč, aby se umožnilo využít daného ustanovení také v prostředí menších zaměstnavatelů, u nichž příjmová úroveň není nastavena tak vysoko, jako předpokládá ministerský návrh. Dále navrhujeme změnit slova „průměrný měsíční výdělek“ za „sjednaná mzda“ a odstavec 2 vypustit. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Výše rozhodného příjmu byla snížena. Bylo vyhověno částečně tak, aby byl zachován restriktivní charakter vymezení a aby výše nejnižší výdělkové hranice zároveň zaručila dostatečnou mzdovou úroveň, při níž vyloučení poskytování režimových mzdových zvýhodnění za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, příp. při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nebude hrát zásadní roli. Zároveň se stanovením nejnižší výdělkové úrovně omezuje možnost účelového zneužívání tohoto institutu u zaměstnanců, kteří si mzdovou ochranu zaslужují. Navrhuje se místo průměrného výdělku zaměstnance vymežit 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.</p>
K bodu 3	MO	<p>K bodu 3., variantám k § 24: V procesu kolektivního vyjednávání u zaměstnavatele ve variantách uvedených k § 24 považujeme za normativně vhodnou variantu I, a to s přihlédnutím k posílení vlivu zaměstnanců v procesu kolektivního vyjednávání v případě neshody. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.</p>
	ČMKOS	<p>Podporujeme variantu II</p>	<p>VYSVĚTLENO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.</p>
	ASO	<p>K § 24 Pro zásadní nesouhlas s navrženou změnou navrhuje se stávající znění § 24 odst. 2 upravit následovně: "(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. (2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.</p>

		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 odborové organizace mezi sebou, nastupuje mezi nimi dohádovací řízení. V případě negativního výsledku předkládá se spor odborových organizací zprostředkovateli určenému MPSV." Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.	
K bodu 4	ČMKOS	Požadujeme ponechat stávající znění § 25 odst. 2 písm. a). Navrhovaná právní úprava směřuje proti podstatě kolektivního vyjednávání a rolím organizací zaměstnavatelů a odborových organizací ve smyslu mezinárodních úmluv.	AKCEPTOVÁNO Navrhované ustanovení se vypouští, pro neshodu mezi sociálními partnery.
K bodu 5	ČMKOS	Nesouhlasíme s navrhovaným bodem, současnou úpravu považujeme za vyhovující.	VYSVĚTLENO Není zde objektivní důvod, proč by bylo nutno trvat na sjednání pravidelného pracoviště pouze v pracovní smlouvě, když to není její obligatorní náležitostí. Přípomínkové místo ani nenaplnilo dikci Legislativních pravidel vlády, když v rozporu s čl. 5 odst. 6 pravidel přílohy řádně neodůvodnilo a konkrétně nevedlo, v čem spatřuje problém, tj. v čem je navrhovaná úprava nevyhovující. Na přípomínku tedy nelze vytvořit ani jednoznačnou repliku nad rámec odůvodnění poskytovaného ve zvláštní části důvodové zprávy.
K bodu 6	SPČR	§ 34b (Povinnost rozvrhovat práci) – SP ČR navrhuje ponechat stávající právní úpravu, do které bude doplněn text „kratší pracovní doba“ za slova „v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“. <u>Odůvodnění:</u> Zaměstnavatelé považují navrhované doplnění povinnosti rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu za nadbytečné a matoucí. Tato povinnost již plyne mj. z § 81 odst. 1 ZP, § 84, nepřímo z § 38 odst. 1 písm. b) nebo a contrario z navrhovaného znění § 86 odst. 1 ZP. I přidělování práce je již obsaženo v §38 odst. 1 písm. a). Jde také o uživatelsky nepřívětivou změnu (odkaz na konkrétní výjimky je jasnější než „není-li v tomto zákoně stanoveno jinak“). Tato přípomínka je zásadní.	VYSVĚTLENO Jde o zpřesňující ustanovení, které výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci rozvrhnout veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu a v tomto rozsahu mu pak i práci přidělovat, čím se zamezí účelovým výkladům, že zaměstnavatel nemusí rozvrhnout zaměstnanci veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu. Přípomínkovým místem citovaná stávající ustanovení zákoníku práce tuto povinnost výslovně nestanoví a nejsou sto těmto účelovým výkladům zamezit.
	UZS ČR	K čl. I – změna zákoníku práce; K bodu 6 (§ 34b odst. 1) Navrhujeme: Tento novelizační bod zcela vypustit Zdůvodnění: Navrhovanou změnu doporučujeme z návrhu vypustit z toho důvodu, že ji pokládáme za nadbytečnou. Stávající právní úprava dle našeho názoru nevyvolává žádné nejasnosti ani spory v pracovněprávních vztazích.	VYSVĚTLENO Jde o zpřesňující ustanovení, které výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci rozvrhnout veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu a v tomto rozsahu mu pak i práci přidělovat, čím se zamezí výkladům, že zaměstnavatel nemusí rozvrhnout zaměstnanci veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu.

K bodu 9	MZD	<p>K § 40 odst. 3 (novelizační bod 9) Požadujeme nově navrhovaný odstavec 3 z § 40 vypustit a zachovat stávající znění ustanovení.</p> <p>Odůvodnění: Nelze souhlasit s navrhovaným zněním ustanovení § 40 odst. 3 upravujícím přidělení jiné práce zaměstnanci nebo jeho zařazení na jiné pracoviště na základě „doporučení“ poskytovatele pracovnělékařských služeb, neboť zákon č. 373/2011 Sb. „doporučení“ ve vztahu k posuzování zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti nezná. Poskytovatel pracovnělékařských služeb vždy posuzuje zdravotní způsobilost (ve vztahu ke zdravotnímu stavu) zaměstnance k práci; výsledkem tohoto posouzení je lékařský posudek s odpovídajícím závěrem. Ze znění § 40 odst. 3 vyplývá, že zaměstnavatel přidělí zaměstnanci jinou práci nebo ho zařadí na jiné pracoviště na základě žádosti tohoto zaměstnance. Pokud by tedy šlo o „doporučení“ poskytovatele a zaměstnavatel by žádost zamítnul, mohl by tak učinit, aniž by se musel zabývat relevantností doporučení poskytovatele ve vztahu ke zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce (resp. ke zdravotnímu stavu), neboť by nešlo o lékařský posudek, proti němuž se v případě nesouhlasu s jeho závěrem podává návrh na přezkoumání. Jde-li o zaměstnance, není zřejmé, jaký „opravný prostředek“ zákoník práce zaměstnanci nabízí, pokud mu poskytovatel pracovnělékařských služeb odmítne vydat potvrzení nebo vydá potvrzení, s jehož zněním by nesouhlasil, nebo zaměstnavatel odmítne vyhovět jeho žádosti. Pro přidělení jiné vhodné práce zaměstnanci nebo jeho zařazení na jiné vhodné pracoviště z důvodu ztráty dosavadní zdravotní způsobilosti, resp. její změny, nemohou bránit provozní důvody.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.
	MŠMT	<p>K části první, změna zákoníku práce, bod 9., 13. a 16. (§ 40, § 41 odst. 2 a § 45 ZPr): Poslední věta rušeného § 45 zní: „Práce a pracoviště, na které zaměstnanec převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.“. Dle našeho názoru, ačkoliv předkladatel uvádí, že jde o legislativně technickou změnu, kdy § 40 v podstatě přebírá rušené ustanovení § 45, vytratila se podmínka zajištění vhodné práce a pracoviště, na které zaměstnanec bude převeden. Definici pojmu „vhodná práce“ přináší nové znění § 41 odst. 2, avšak pouze ve vztahu k § 41. Proto požadujeme v rámci zachování i této ochrany zaměstnance do § 40 odst. 3 doplnit ustanovení, které by i nadále stanovovalo zaměstnavateli povinnost přidělit zaměstnanci vhodnou práci a pracoviště.</p>	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se z návrhu vypouští. S vypořádáním připojovací místo souhlasí.
	Moravskoslezský kraj	K § 40 odst. 3 Toto ustanovení zní:	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.

		<p>„(3) Požádá-li zaměstnanec o přidělení jiné práce nebo o zařazení na jiné pracoviště, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti zaměstnance podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnanci sdělit písemně.“</p> <p>Ve slovním spojení „podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti“ není zřejmé, co se má na mysli pojmem „doporučení“ a je užít vágní spojení „není vhodné“; navrhuje navázat navržený institut na již existující institut lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, kterým je u zaměstnance shledáno, že tento pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> <i>Navrhovaná úprava nekoresponduje s úpravou pracovnělékařských posudků, resp. jejich závěrů a v praxi může způsobovat nejasnosti.</i></p>	S vypořádáním připojí místo souhlasí.
	SMOČR	<p><u>K novelizačnímu bodu 9. - § 40 zákoníku práce</u></p> <p>Navrhujeme: Tento novelizační bod zcela vypustit – zrušit uvedený odstavec.</p> <p>Zdůvodnění: Termín „doporučení“ je neurčitý, navrhuje se bez zásadního prověření skutečnosti a připojení závěru v podobě lékařského posudku. A na základě tohoto „doporučení“ je zaměstnavateli ukládána povinnost. S takovouto právní úpravou nesouhlasíme, a proto požadujeme zrušení tohoto nově navrženého ustanovení. V oblasti pracovnělékařských služeb by měly být výhradně užívány termíny „je schopen vykonávat“ či „není schopen vykonávat“, „pozbyl-li“ atd. Tyto situace související s lékařským posudkem upravuje § 41 Převod na jinou práci (Výkon jiné práce).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.</p>
	SPČR	<p>§40 odst. 3 (Přidělení jiné práce na základě žádosti zaměstnance) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR chápe snahu o odlišení změny (druhu) práce či pracoviště na žádost zaměstnance, takto je však nerealizovatelná.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.</p>

	<p>Poskytovatel pracovnělékařských služeb nevydává doporučení, pouze posudky (srovnej zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). Současně v posudku uvádí pouze, zda zaměstnanec je schopen vykonávané práce nebo ne, nikoliv že by výkon stávající práce nebo další práce na dosavadním pracovišti do budoucna nebyly pro zaměstnance ze zdravotních důvodů vhodné. Z těchto důvodů SP ČR navrhuje ustanovení jako neaplikovatelné vypustit.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
UZS ČR	<p><u>K novelizačnímu bodu 9. - § 40 zákoníku práce</u></p> <p><u>V návrhu je uvedeno:</u> „9. V § 40 se za odstavec 2 vkládá nový odstavec 3, který zní: „(3) Požádá-li zaměstnanec o přidělení jiné práce nebo o zařazení na jiné pracoviště, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti zaměstnance podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnanci sdělit písemně.“.</p> <p>Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 4.“</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Tento novelizační bod zcela vypustit – zrušit uvedený odstavec.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Termín „doporučení“ představuje cosi nepodloženého, navrženého bez zásadního prověření skutečnosti a připojení závěru v podobě lékařského posudku. A na základě tohoto „doporučení“ je zaměstnavateli uložena povinnost. S takovou právní úpravou nesouhlasíme, a proto požadujeme zrušení tohoto nově navrženého ustanovení. V oblasti pracovnělékařských služeb by měly být výhradně užívány termíny „je schopen vykonávat“ či „není schopen vykonávat“, „pozbyl-li“ atd. A tyto situace související s lékařským posudkem upravuje § 41 Převodění na jinou práci (Výkon jiné práce).</p> <p>V případě, že nebude akceptován předchozí bod - K § 40 odst. 3</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Nahradit slova „nebrání-li tomu vážné provozní důvody“</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.</p>

		<p>slovy: „jakmile to dovolí jeho provozní možnosti“. <u>Odůvodnění:</u> S ohledem na skutečnost, že se nejedná přímo o změnu zdravotní způsobilosti zaměstnance, ale o doporučení poskytovatele pracovně-lékařských služeb navrhuje, aby doporučení 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 změni zaměstnavatele, popř. i obor, ve kterém pracuje.</p>	
	ČMKOS	<p>Pojem „doporučení“ požadujeme zrušit. Uvedený pojem zákon o specifických lékařských službách nezná – v praxi by to činilo výkladové problémy vzhledem k tomu, že uvedený zákon používá pouze pojem lékařský posudek.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Navrhované ustanovení vypuštěno.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 9) [§ 40 odst. 3 – převedení a přeložení na žádost zaměstnance]</u> Se změnou nesouhlasíme, opět přináší větší a nadbytečnou administrativní náročnost pro zaměstnavatele. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se z návrhu vypouští.</p>
K bodu 10	SPČR	<p>body 10. až 14 - § 41 (výkon jiné práce) a navazující ustanovení (např. §77 odst. 2, § 139, § 152, § 165, § 177 a další) - SP ČR navrhuje ponechat dosavadní úpravu převedení zaměstnance na jinou práci bez zásadních změn. Pro řešení aplikačních problémů vznikajících v souvislosti se stávající právní úpravou považuje SP ČR za postačující pouze doplnit, na čí straně vzniká za dané situace překážka v práci.</p> <p><u>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</u></p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
K bodu 11	TACR	<p>V § 41 odst. 1 úvodní část ustanovení zrušit nabídkovou povinnost viz znění: „...a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána“</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Vysvětleno, že nabídková povinnost nahrazuje dosavadní institut převedení zaměstnance na jinou práci, jako povinnost zaměstnavatele.</p>
	ČMKOS	<p>Navrhované ustanovení je nutné dát terminologicky do souladu s § 207.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Úprava terminologie dána do souladu s § 207.</p>
K bodu 12	Hl. m. Praha	<p>K bodu 12 (§ 41 odst. 1 písm. h): Dosavadní právní úprava (§ 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce) stanoví omezení převedení zaměstnance, který dočasně pozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, na jinou práci, a to maximálně na dobu 30 pracovních dnů</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		<p>v kalendářním roce. Navrhovaná úprava však uvádí pouze povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci dočasně výkon jiné práce, aniž by jakýmkoliv způsobem alespoň přibližně specifikovala, o jak dlouhý časový úsek se má jednat, či jej jiným způsobem vymezila. Vzhledem k možným výkladovým problémům požadujeme konkretizovat pojem „dočasně“ při pozbytí předpokladů stanovených jiným právním předpisem a současně uvést přesnou maximální dobu, po kterou je možné převést zaměstnance na jinou práci z uvedeného důvodu, příp. opět alespoň specifikovat její vymezení (na dny, týdny či měsíce).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	UZS ČR	<p>K navrhovanému znění § 41 ZP</p> <p>Navrhujeme: Vypustit z navrhovaného znění § 41 ZP písm. h): pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce.</p> <p>Odůvodnění: Není důvod, aby zaměstnavatel nesl náklady v případě, že zaměstnanec z důvodů na své straně (překážka na straně zaměstnance) pozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	KZPS	<p><u>K bodům 12) až 14) [§ 41 - převedení na jinou práci]</u></p> <p>Zásadně nesouhlasíme se změnami navrženými v oblasti převedení zaměstnance na jinou práci (§§ 41 a 42). Jedná se o zaměstnance, který nemůže vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, popř. z dalších důvodů na jeho straně. Za současné úpravy má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci, a pokud to nelze udělat v rámci pracovní smlouvy, mohou to být i práce jiného druhu, které jsou pro zaměstnance vhodné.</p> <p>Důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje zrušit možnost zaměstnavatele <i>jednostranně</i> převést zaměstnance na jinou práci, a to případně i bez jeho souhlasu, „<i>neboť takové opatření zaměstnavatele, byť by bylo ve prospěch zaměstnance, není slučitelné se smluvní povahou pracovněprávních vztahů</i>“. V této souvislosti je zvláštní, že u státních zaměstnanců (služební poměr), toto nevádí, tam je převedení na jiné služební místo bez souhlasu zaměstnance možné, přičemž příslušný zákon byl přijat v nedávné době, takže právní náhled by měl být totožný. A ačkoli předložený návrh obsahuje i změny tohoto zákona, nikoli v uvedeném smyslu.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ, VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínkové místo nesouhlasí pouze se zachováním povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Předkladatel trvá na tom, že se nemění v tomto směru dosavadní úprava a má-li tedy zaměstnavatel povinnost zajistit zaměstnanci jinou vhodnou práci, není možné, aby při nesplnění této povinnosti zaměstnanec zůstal bez náhrady mzdy nebo platu.</p> <p>Ve zbytku ROZPOR – viz předkládací zpráva.</p>

		<p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále při pomínky. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	
K bodu 13	MV	<p>k § 41 odst. 4 zák. oníku práce: Požadujeme ustanovení přeformulovat za účelem pojmového sladění s právní regulací v gesci Hasičského záchranného sboru České republiky (viz zákon o integrovaném záchranném systému), a tedy je uvést v následující podobě: „(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k řešení mimořádné události nebo krizové situace nebo k odstranění jejich následků.“ Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	MZD	<p>K § 41 odst. 3 (novelizační bod 12) a důvodové a předkládací zprávě Požadujeme navrhovaný odstavec 3 z § 41 vypustit nebo upravit tak, aby pro zaměstnankyně uvedené v § 41 odst. 1 písm. c) byl zachován stávající stav; v návaznosti na to upravit důvodovou a předkládací zprávu. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále při pomínky.</p> <p>K § 41 odst. 5 (novelizační bod 13) Požadujeme do výčtu doplnit další písmeno následujícího znění: „c) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním spočívající ve způsobení újmy na zdraví nebo smrti jiného, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,“ Odůvodnění: Ve zdravotnictví se tyto případy dějí a bylo by vhodné, aby měl zaměstnavatel obdobnou možnost, jaká je navrhována pro případy způsobení škody na majetku zaměstnavatele, mj. i vzhledem k větší závažnosti újmy na zdraví, než je škoda na majetku.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p> <p>VYSVĚTLENO Jde o specifickou problematiku určitého oboru činnosti (odvětví) – tedy odchylku, kterou je třeba řešit v rámci jiných právních předpisů v působnosti zdravotnictví. Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	MO	<p>K bodu 13., navrhovanému znění § 41 odst. 3: V navrhovaném znění § 41 odst. 3 požadujeme na konci věty druhé doplnit slova „; o překážku v práci na straně zaměstnance se však jedná a zaměstnavatel a zaměstnanci uvedená náhrada mzdy nebo platu nenáleží v případě, že dočasné pozbytí předpokladů podle odstavce 1 písm. h) zavinil zaměstnanec svým jednáním“.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO 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. Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		<p>Odůvodnění: V praxi existují situace, kdy zaměstnanec svojí vinou pozbyde dočasně předpoklady stanovené zvláštními předpisy pro výkon sjednané práce (např. zaměstnanci – řidiči z povolání bude za řízení soukromého vozidla mimo pracovní dobu v opilosti odebrán na určitou dobu řidičský průkaz). V takovém případě zaměstnanci jeho vinou nelze dočasně přidělovat práci dle pracovní smlouvy, a pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, neměl by mít povinnost překážku v práci proplácet. Tato připomínka je zásadní.</p>	
	MŠMT	<p>K části první, změna zákoníku práce, bod 13. (§ 41 odst. 2 ZPr): Principiálně proti zavádění úpravě nebrojíme, avšak dle našeho názoru užívání neurčitých pojmů, jako jsou právě „schopnosti“, resp. posuzování vhodnosti práce vzhledem ke schopnostem zaměstnance, povede k velkému množství soudních sporů o to, zda byla či nebyla nabídnuta vhodná práce, tedy zda se jedná o překážku na straně zaměstnance či překážku na straně zaměstnavatele. Úprava, která plodí nejistotu právě v pracovních vztazích, je nevhodná. Požadujeme jasněji upravit definici pojmu „vhodná práce“ tak, aby tento pojem byl objektivně zhodnotitelný, popř. ponechat původní úpravu, že zaměstnavatel je povinen pouze přihlížet k tomu, aby práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	Moravskoslezský kraj	<p>K bodu 13 § 41 Nesouhlasíme s návrhem na zrušení odstavce 2, který obsahuje právo zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, vč. důvodů. <u>Odůvodnění:</u> <i>Navrhovaná úprava nerespektuje skutečnost, že mnoho zejména malých a středních podniků není schopno vytvářet vhodná pracovní místa pro zaměstnance, kteří se stanou nezpůsobilými vykonávat dosavadní práci z důvodů nesouvisejících s prací u zaměstnavatele, ani z důvodů zvláštního zřetele hodných či ochrany celospolečenských zájmů. Typicky: řidič přijde o ŘP za „řízení pod vlivem alkoholu“ a zaměstnavateli dle tohoto návrhu vzniká povinnost převést takového zaměstnance na jinou práci, nebo mu jinou práci nabídnout. Pokud se tak nestane, pak se jedná o překážku na straně zaměstnavatele a je navrhováno postupovat dle navrženého odstavce 3 (viz níže). Podle našeho názoru by zaměstnavatel neměl nést (v mnoha případech i dlouhodobě) důsledky v případě, kdy překážka vznikne bez jeho zavinění.</i></p>	<p>VYSVĚTLENO Do ustanovení § 41 je 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. Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		<p>Ustanovení § 41 odst. 3 zní: <i>„(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou prací 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, 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.“</i> Zásadně nesouhlasíme s tím, aby byl zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhradu mzdy/platu za překážku, která vznikla bez zavinení zaměstnavatele. <u>Odůvodnění:</u> <i>Podle návrhu by zaměstnavatel hradil náhrady bez ohledu na to, že zaměstnanec není schopen plnit své závazky z pracovní smlouvy, a to i v případě, že ze strany zaměstnavatele k žádnému porušení povinností nedošlo (týká se to především obecných onemocnění, nesložení zkoušek nezbytných pro výkon práce, odebrání RP z důvodu „řízení pod vlivem alkoholu“, apod.). S tím nelze souhlasit.</i></p>	
	TAČR	<p>K bodu 13 V § 41 odstavec 3) zrušit větu poslední viz znění „Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnanec nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoliv takovou práci pro něho má“</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Zakotvuje se nově nabídková povinnost, za neplnění musí nést zaměstnavatel důsledky.</p>
	ASO	<p>K bodu 13 K § 41 odst. 3</p> <p>Doporučujeme vypustit v § 41 první větu v odst. 3 část textu :</p> <p><i>(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou prací 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 nebo jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, 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.</i> Odůvodnění: Nevypuštění textu oslabuje postavení zaměstnance jako slabší</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>

		strany v pracovněprávních vztazích radikálním způsobem. Zásadní připomínka	
K bodu 15	SPČR	<p>§ 43 (dočasná změna místa výkonu práce) a související ustanovení – SP ČR požaduje ponechat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR chápe snahu předkladatele o jazykovou čistotu („přeložení“ skutečně navozuje dojem, že jde o jednostranné oprávnění zaměstnavatele). Přesto na základě ohlasů z členské základny SP ČR navrhuje zachovat stávající znění §43 a souvisejících ustanovení, tj. institut přeložení, neboť někteří zaměstnavatelé ho v praxi využívají a chtějí ho využívat i nadále - jde zejména o možnost poskytovat cestovní náhrady ve smyslu §§ 152, 165 či 177 ZP; naopak navrhované nové znění vyvolává výkladové nejasnosti zejména ve vztahu k době trvání dočasné změny místa výkonu práce (jak dlouho je ještě dočasná a kdy už ne) a dále je pojmově zaměnitelné např. se situací, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli podle § 43a ZP. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	ČMKOS	<p>Požadujeme doplnit nový odstavec 3, který zní: (3) „Odpadnou-li důvody dočasné změny místa výkonu práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“. Požadovaná úprava je v zájmu jednoznačné aplikace právní úpravy v praxi.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 15) [§ 43 - přeložení]</u> Se změnou <u>nesouhlasíme</u>, oproti dosavadnímu znění přináší zbytečné administrativní zatížení zaměstnavatele. Vždy půjde v těchto případech o dohodu z provozních důvodů na straně zaměstnavatele, písemná forma vyplývá z toho, že se jedná o změnu pracovní smlouvy (§ 564 občanského zákoníku). Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO ČÁSTEČNĚ Viz překládací zpráva. Na § 43 navazují ustanovení o cestovních náhradách. Jedná se zpravidla o řešení zpodnětu a zdůvodu provozní potřeby zaměstnavatele, je třeba zaměstnanci v rámci písemné dohody sdělit důvod a dobu trvání dočasné změny. Ve zbytku NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR</p>
K bodu 17	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 17 (obě varianty) (§ 51a zákoníku práce): Toto ustanovení upravuje zvláštní výpovědní důvod v situaci, kdy došlo k přechodu práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnanec si nepřeje pro nového zaměstnavatele pracovat. Zákon je však poněkud nejasný v „mezích situacích“. Odstavec 1 řeší situaci, kdy zaměstnanec je řádně a včas informován 30</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ V odstavci 2 jsou v obou variantách řešeny situace, kdy zaměstnavatel neinformuje včas, tedy 30 dnů předem o připravovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v tom případě může dát výpověď kdykoli poté, co se o přechodu dověděl, nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu došlo. Záleží na zaměstnanci, zda výpověď doručí tak, aby pracovní poměr skončil dnem nabytí účinnosti přechodu nebo později.</p>

	<p>dnů předem. Odstavec 2 pak řeší situaci, kdy zaměstnanec není informován vůbec a dojde k přechodu.</p> <p>Postrádám však výslovné řešení situace, kdy zaměstnanec sice informován je, ale pozdě, a výpověď tak podá až po přechodu. Jsou totiž splněny jak podmínky pro aplikaci odstavce 1 (výpověď do 15 dnů od chvíle, kdy se o tom zaměstnanec dozvěděl = zánik ke dni přechodu), tak i odstavce 2 (výpověď daná až po přechodu = 15denní výpovědní lhůta).</p> <p>Aby nedocházelo k výkladovým nejasnostem, Navrhuji výslovně upravit všechny tři eventuality.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Je-li zaměstnanec informován alespoň 30 dní předem, má 15 dnů na podání výpovědi. Pracovní poměr pak zaniká ke dni přechodu. 2) Není-li zaměstnanec informován alespoň 30 dní předem, ale výpověď podá kdykoliv před samotným přechodem, zaniká pracovní poměr ke dni přechodu. 3) Není-li zaměstnanec informován alespoň 30 dní předem a výpověď podá až po přechodu (nejdéle však po 2 měsících), pracovní poměr zaniká ve zkrácené 15denní výpovědní lhůtě. <p>Jsem si vědom toho, že v této úpravě může nastat situace kritizovaná v důvodové zprávě, tedy že zaměstnanec podá výpověď několik hodin před samotným přechodem. Této situaci se však zaměstnavatel vyhne včasným informováním zaměstnanců (a pokud ne, vzniklou právní nejistotu si zavíní sám).</p> <p>Požaduji tedy přeformulování § 51a tak, jak je navrženo výše.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>Legislativně je možné text § 51a upravit do tří odstavců, věcnou změnu neakceptujeme, neboť pokud by se zaměstnanec o přechodu práv a povinností dověděl například 1 den před jeho uskutečněním, měl by na rozhodnutí velmi málo času.</p> <p>Legislativně text upraven:</p> <p>„§ 51a</p> <p>(1) <u>Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.</u></p> <p>(2) <u>Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.</u></p> <p>(3) <u>Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.“</u></p> <p>CELEX: 32001L0023</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
MO	<p>K bodu 17., variantám k § 51a:</p> <p>V případě zpřesnění podmínek při dání výpovědi zaměstnancům podle § 51a a v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů preferujeme variantu II, a to z důvodů větší výhodnosti v ní uvedeného postupu pro zaměstnance.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Byla zvolena varianta I.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
ČMKOS	<p>Požadujeme variantu I, která je výhodnější pro zaměstnance, který je přímo dotčen přechodem práv a povinností. Zaměstnanec by měl být přímo informován zaměstnavatelem.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p>
ASO	<p>K § 51a</p> <p>Doporučujeme použít VARIANTU II.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Byla zvolena varianta I.</p>

		<p>Odůvodnění: Tato varianta lépe vyhovuje dle našeho názoru zájmům zaměstnanců a určitým způsobem posiluje odborové právo v této oblasti</p> <p>Zásadní připomínka</p>	Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
K bodu 18	Hl. m. Praha	<p>K bodu 18 (§ 62 odst. 1 písm. c) a odst. 2): V navrhovaném znění odstavce 2 je podle našeho názoru nejednoznačný pojem „na části“, neboť není zřejmé, zda se má jednat o rozdělení na části podle organizační struktury, územního rozmístění či jiného hlediska, příp. zda je částí pouze odštěpný závod zapsaný v obchodním rejstříku nebo postačí pobočka s hospodářskou a funkční samostatností. Určení, o jaké rozdělení se jedná, považujeme za velmi důležité s ohledem na vymezení příslušného okruhu osob, které budou tímto ustanovením dotčeny.</p> <p>V případě, že by navrhované znění odstavce 2 nezahrnovalo rozdělení na základě organizační struktury, ale dotýkalo by se pouze územně členěných zaměstnavatelů (či jiného hlediska), požadujeme změnu odstavce 1 písm. c) tak, aby počet propouštěných zaměstnanců tvořil i u velkých zaměstnavatelů (nad 300 zaměstnanců) určité procento a nejednalo se o pevně stanovený počet, jelikož právě u velkých zaměstnavatelů může nastat situace, kdy propuštěním byť pouhého 1 % zaměstnanců se bude již jednat o hromadné propuštění. Z uvedeného důvodu požadujeme, aby byla stanovena procentní hranice, např. ve výši 5 %.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.</p>
	ČMKOS	<p>§ 62 nový odst. 2 S navrhovanou změnou nesouhlasíme. Pokud skutečně není možné zachovat stávající znění, jsme ochotni přistoupit na určité omezení v tom smyslu, že by počty nevycházely z údajů za celého zaměstnavatele, ale jen za určité části, ovšem je nutné je specifikovat. V bodě 28 uváděného rozsudku (C 182/19) se uvádí, že pojem „závod“ je třeba vykládat tak, že „podle daných okolností označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu pracovních úkolů. Pro definování pojmu „závod“ není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka vedení, které může nezávisle hromadně propouštět.“ Z uvedeného vyplývá, že „části“ zaměstnavatele, za které by se měly počty zohledňovat, nejsou jakékoliv organizační části, jak si je zaměstnavatel nadefinuje, aby se vyhnul hromadnému propuštění, ale má jít o celek, kam jsou zaměstnanci přiděleni za účelem výkonu pracovních úkolů. Dle našeho názoru je tedy nutné počty</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.</p>

		posuzovat ve vztahu k tomu, kde mají zaměstnanci pracovat, což je dle naší právní úpravy místo výkonu práce. Takže mají-li zaměstnanci místo výkonu práce „Důl ČSM“, měly by se počty posuzovat pouze za tuto „jednotku“. Mají-li však v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce „pracoviště OKD, a.s.“, musí se počty odvíjet od OKD, a.s. jako celku.	
	SPČR	<p>§62 odst. 2 (hromadné propouštění) – SP ČR požaduje nahradit pojem „část zaměstnavatele“ pojmem „pobočka“.</p> <p><u>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále při pomínky.</u> Tato při pomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.</p>
K bodům 18 až 22	KZPS	<p><u>K bodům 18) až 22) /§ 62 - hromadné propouštění/</u> V rozporu s předkládací zprávou o účelu prováděných změn dochází ke zvýšení administrativních požadavků pro zaměstnavatele, aniž to znamená jakékoli reálné zvýšení ochrany zaměstnanců. V navrženém § 62 odst. 2 je nutné nahradit slovo „části“ termínem odpovídajícím zamýšlenému účelu - tedy „pobočka“. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Nedošlo k dohodě se sociálními partnery. Předkladatel svůj návrh v tomto rozsahu vypouští.</p>
K bodu 19	Mi nistr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 19 a 114 (§ 62 zákoníku práce)</p> <p>Tato ustanovení ukládají zaměstnavateli v případě propouštění předložit tzv. sociální plán. Toto ustanovení považují za duplicitní, protože sociální plán obsahuje informace uvedené v § 62 odst. 3 písm. a) až f). Vzhledem k tomu, že podle § 62 o skutečnostech uvedených v odstavci 3 musí zaměstnavatel již dnes písemně nejméně 30 dní předem informovat odbory a radu zaměstnanců, není žádný důvod zcela totožné informace předkládat znovu ve formě sociálního plánu. Ustanovení sice implementuje směrnici Evropské unie, povinnost uložená směrnicí je však již dostatečně splněna povinností informovat, kterou je možné najít i v současném zákoně. Sociální plán jistě může být užitečným nástrojem, pokud bude obsahovat i další informace, například výsledky jednání s odbory a státními orgány. Pak by ale taková povinnost musela být v zákoně. V současné podobě hrozí, že se z předložení sociálního plánu stane pouze formální povinnost bez reálného obsahu. Předkladatel by tedy měl vysvětlit, jaký je zamýšlený účel sociálního plánu a v návaznosti na to jej podrobně popsat v zákoně. Požadují proto vysvětlit, v čem je sociální plán odlišný od stávajících povinností v § 62, případně doplnit do zákona další</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Text v ustanovení § 62 odstavec 3 byl doplněn v tomto znění:</p> <p>Týkají-li se opatření uvedená ve větě první zaměstnavatele uvedeného v odstavci 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen předložit zástupcům zaměstnanců sociální plán. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2 písm. a) až f). Pokud sociální plán obsahuje informace podle odstavce 2, je tím splněna informační povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců.</p>

		náležitosti tohoto institutu. Má-li být obsah sociálního plánu totožný s již existujícími povinnostmi, navrhuji body 19 a 114 vyškrtnout. Tato připomínka je zásadní.	
K bodu 23	MZV	MZV požaduje ponechat vyrovnávací období u dohody o pracovní činnosti nezměněné. Tato připomínka je zásadní. Odůvodnění: Navrhovaná změna, tj. zkrácení období, za něž se posuzuje dodržování sjednaného rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z 52 na 26 týdnů, přinese zvýšenou administrativu (lépe by bylo zakotvit předmětné období na jeden rok), přitom podle předpisů EU může 52 týdnů stanovit kolektivní smlouva, neboť i ta se vztahuje na zaměstnance činné podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.	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.
	Kraj Vysočina	K Čl. I bodu 23: Nepovažujeme v § 76 odst. 3 za vhodné zkracovat a vázat na jinou dobu, než dobu kalendářního roku. Je třeba zachovat stejné podmínky, viz pružná pracovní doba, vyrovnávací období 52 týdnů – kolektivní smlouva. Tuto připomínku považujeme za zásadní.	AKCEPTOVÁNO Do navrženého ustanovení doplněna úprava, že jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, a bude tak využita možnost, kterou skýtá čl. 19 směrnice 2003/88/ES.
	SPČR	§ 76 a § 77 odst. 2 a 3 – SP ČR požaduje doplnit možnost, že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů, vypustit novelizační bod 24. a u § 77 odst. 2 a 3 ponechat stávající znění. <u>Odůvodnění:</u> SP ČR požaduje doplnit § 76 odst. 2 o formulaci obdobnou např. ustanovení § 78 odst. 1 písm. m), tedy že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů (resp. 12 měsíců – viz dále). Obdobně jako u navrhovaného doplnění ustanovení § 78 odst. 3 SP ČR dále nesouhlasí s tím, aby vyrovnávací období bylo určeno pouze v celých násobcích týdnů (viz dále) a požaduje vypuštění navrhovaného doplnění textu „, které může být určeno jen v celých násobcích týdnů“. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky. Tyto připomínky jsou zásadní.	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.
	KZPS	<u>K bodu 23) [§ 76 odst. 3 - dohoda o pracovní činnosti, vyrovnávací období]</u> Zásadně <u>nesouhlasíme</u> se zkrácením vyrovnávacího období pro dohodu o pracovní činnosti. Opět to je v rozporu s deklarovaným účelem předloženého návrhu, tj. prohloubení flexibility	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.

		základních pracovněprávních vztahů. Ochrana postavení zaměstnance se tím také nezvyšuje. <u>Tato připomínka je zásadní.</u>	
K bodu 24	MZD	<u>K § 76 odst. 3 (novelizací bod 24)</u> Požadujeme umožnit prodloužit dobu posuzování dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby až na 52 týdnů kolektivní smlouvou. Odůvodnění: Poskytovatelé lůžkové péče tohoto hojně využívají a zkrácení na 26 týdnů by způsobilo zbytečné navýšení administrativní práce spojené s půlročním prodloužováním dohod.	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.
	Moravskoslezský kraj	K § 76 odst. 3 Toto ustanovení se mění takto: „(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 26 týdnů, které může být určeno jen v celých násobcích týdnů. “ Navrhujeme ponechat původní délky, období, za které se posuzuje dodržení rozsahu dohody o pracovní činnosti, tj. 52 týdnů. <u>Odůvodnění:</u> <i>Zkrácením období, za které se posuzuje dodržení rozsahu dohody o pracovní činnosti, z 52 týdnů na 26 týdnů, může být snížena využitelnost této dohody v praxi, což považujeme za nežádoucí.</i>	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.
	Hl. m. Praha	K bodům 23 a 24 (§ 76 odst. 3): Navrhovaným zněním dochází ke změně v maximálním vymezeném období, po které lze vykonávat práci v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Důvodová zpráva uvádí, že bez existence kolektivní smlouvy nelze stanovit vyrovnávací období delší než 26 týdnů, se samotnou možností prodloužení vyrovnávacího období však navrhované znění nepočítá. S ohledem na uvedené požadujeme, aby byla za navrhovaná slova „jen v celých násobcích týdnů“ vložena slova „, jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích“. Tato připomínka je zásadní.	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.
	KZPS	<u>K bodu 24) [§ 76 odst. 3 - dohoda o pracovní činnosti, vyrovnávací období]</u> Nesouhlasíme. Viz dále po známku k bodu 27. <u>Tato připomínka je zásadní.</u>	AKCEPTOVÁNO

<p>K bodu 25</p>	<p>Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu</p>	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 25 (§ 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce)</p> <p>U práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nově nastavuje vztah mezi jejich režimy a režimem běžného pracovního poměru. Stále se u dohod neuplatní režim mzdy, platu a odměny za pracovní pohotovost. Nicméně podle úprav v § 112 se na dohody má na dohody vztahovat režim zaručené mzdy, čemuž však ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) neodpovídá.</p> <p>Požaduji proto § 77 odst. 2 písm. h) doplnit tak, aby se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahoval režim zaručené mzdy. Navrhuji např. takto: h) mzdu, plat a odměnu za pracovní pohotovost, s výjimkou zaručené mzdy a...</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Návrh nového znění písmene h): „h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a“.</p>
	<p>ÚV ČR - VÚV</p>	<p>K §77 odst. 2 – co se týče zavedení nároku na dovolenou u dohod o pracovní činnosti, navrhujeme ponechat stávající právní úpravu. I v ní je v § 77 odst. 3 umožněno se zaměstnancem činným na základě dohody o pracovní činnosti sjednat právo na dovolenou.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. e) a f) Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit.</p> <p>Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	<p>MZE</p>	<p>K čl. I bodu 25 - § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce Požadujeme znovu zvážit přiznání nároku na dovolenou plošně i zaměstnancům, kteří konají práci na základě dohody o pracovní činnosti. Někteří zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracovní činnosti nemají pevně stanovenou pracovní dobu a při zadání práce využívají institut práce z domova, tzv. homeoffice, kde by výpočet nároku na dovolenou mohl být náročný a diskutabilní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit.</p> <p>Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	<p>MZD</p>	<p><u>K § 77 odst. 2 písm. f) (novelizační bod 25)</u></p> <p>Požadujeme vypustit slova „v případě dohody o provedení práce“ tak, aby se pravidlo vztahovalo i na dohody o pracovní činnosti.</p> <p>Odůvodnění: Poskytovatelé lůžkové péče ve velké míře využívají dohody o pracovní činnosti pro zajištění tzv. služeb. Se zaměstnanci tak existuje trvalá dohoda pro práci v určité předem dohodnuté časy</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit.</p> <p>Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>

		– např. noční služby vždy ve čtvrtek. Povinnost určit i v těchto případech dovolenou by vedlo k tomu, že by musela být zaměstnanci zcela uměle nařízena směna i v jiný den jen za tím účelem, aby mu pak na tento den bylo určeno čerpání dovolené. Stávající stav tak považujeme za zcela vyhovující.	
	MZV	<p>MZV navrhuje ponechat dosavadní právní úpravu dovolené pro dohody o pracovní činnosti. Tato přípomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: Zavedení zákonného nároku na dovolenou u dohod o pracovní činnosti jako u pracovního poměru považuje MZV za velice nevhodné vzhledem k charakteru výkonu práce na základě této dohody. Délka dovolené je obecně vázána na rozvrh pracovních směn v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Vzhledem k tomu, že u dohod o pracovní činnosti předem zpravidla rozvrh pracovních směn stanoven žádný není (zaměstnanec pracuje nepravidelně podle potřeby zaměstnavatele), nelze předem na příslušný rok stanovit nárok zaměstnance pracujícího podle potřeby na dohodu o pracovní činnosti. Navíc již stávající právní úprava obsažená v ustanovení § 77 odst. 3 umožňuje se zaměstnancem, který koná práce na základě dohody, jehož pracovní doba je rozvržena pravidelně (např. na 5 dnů v týdnu po 4 hodinách), dohodnout právo na dovolenou.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit.</p> <p>Akceptováním přípomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	Kraj Vysočina	<p>K Čl. I bodu 25: Považujeme v § 77 odst. 2 písm. f) za nevhodné stanovení povinnosti přímého nároku na DPČ, doporučujeme ponechat smluvní volnost. Odvedená práce je vykazovaná dle odpracovaného rozsahu. Tj. pokud bude nárok na dovolenou dle úvazku, který nebude obracován tak půjde o rozpor. Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p> <p>Navrhujeme v § 77 odst. 3 vrátit úpravu na dovolenou u DPČ jako žto možnost. Odůvodnění přípomínky, viz výše. Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit.</p> <p>Akceptováním přípomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	Moravskoslezský kraj	<p>K § 77 V rámci tohoto společného ustanovení k dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti se v rámci návrhu zákona stanoví, že se na tyto dohody má vztahovat úprava pro výkon práce v pracovním poměru v mnohem širším rozsahu, než dosud.</p> <p>S výše uvedeným zásadně nesouhlasíme.</p> <p>Odůvodnění:</p>	<p>AKCEPTOVÁNO k § 77 odst. 2 písm. f) Bude ponechána původní právní úprava.</p> <p>Akceptováním přípomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>

	<p>Podle našeho názoru se jedná o nedůvodné zásahy do fungujících institutů, které by měly za následek omezení smluvní volnosti a flexibilitu těchto dohod, která je jejich hlavním atributem, který je odlišuje od rigidnějšího pracovního poměru.</p> <p>Pokud jsou na trhu práce nereseriovní zaměstnavatelé nebo agentury práce, státní orgány mají již nyní dostatek nástrojů, aby je postihovaly. Není tedy třeba tyto dohody omezovat, ale důsledněji vyvíjet dodržování právních předpisů.</p> <p>Jako problematická a nerealizovatelná se jeví např. dovolená u dohod o pracovní činnosti. Dohodářům jsou plánovány směny na dny, kdy je zaměstnavatel potřebuje, směny nejsou plánovány na rok dopředu, jsou velmi nepravidelné, jedná se často o sezonní pracovníky, není stanovena délka týdenní pracovní doby; otázkou tedy zůstává, na které dny by tedy zaměstnavatel stanovoval dovolenou a jaký je k tomu vůbec důvod a jak by se počítal nárok na dovolenou (jediná podmínka, ze které lze vycházet, je max. 50 % týdenní pracovní doby). Na dobu čerpání dovolené by bylo potřeba zaměstnat dalšího dohodáře. Zaměstnavatelé by tak byli zatěžováni dalšími náklady.</p> <p>Rovněž nově stanovované povinnosti v oblasti pracovní doby znamenají výrazné oslabení flexibility tohoto druhu pracovních vztahů a i vzhledem k maximálnímu rozsahu práce, kterou lze na základě dohod konat, považujeme jejich vyžadování za nadbytečné.</p>	<p>VYSVĚTLENO Neboť obě dohody vzhledem k limitům počtu hodin, které lze na jejich základě odpracovat, staví zaměstnance na tyto dohody do obdobného postavení se zaměstnanci v pracovním poměru, ačkoli se jim nedostává srovnatelné pracovní právní ochrany. Jde zejména o doby odpočinku. 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. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
<p>Pardubický kraj</p>	<p>§ 77 – zásadně nesouhlasíme s rozšířením ustanovení upravujících pracovní dobu a dobu odpočinku, která by se nově měla vztahovat na dohody o provedení práce a pracovní činnosti. Zejména se jedná o nové znění § 77 odst. 2 písm. d) a f). Navrhovaná právní úprava jde proti podstatě právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a stírá rozdíl mezi prací vykonávanou na základě dohod mimo pracovní poměr a prací vykonávanou na základě pracovní smlouvy v rámci pracovního poměru. Obsahem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou především práva a povinnosti založené na základě smluvní vůle subjektů projevované v dohodě, nikoliv stanovené pracovní právními předpisy. Výhodou dohod pak je jejich flexibilita, která by nově navrhovanou úpravou byla zásadně omezena. Povinnost poskytovat dovolenou zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracovní činnosti by měla výrazný finanční dopad na rozpočet zaměstnavatele, tento dopad není v důvodové zprávě k předloženému návrhu vůbec uveden. V</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>VYSVĚTLENO – 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</p>

		případě dohod se jedná o atypické formy pracovněprávního vztahu, jejichž podstata je vyjádřena v názvu části III. zákoníku práce – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k výše uvedenému se domníváme, že na práce konané mimo pracovní poměr nelze plně implementovat úpravu obsaženou ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“) a směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků (dále jen „směrnice o ochraně mladistvých“).	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. Přípomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
	Liberecký kraj	Především z ekonomických důvodů nesouhlasíme s navrhovanou změnou v § 77 odst. 2 písm. f) – vypuštění dohody o pracovní činnosti. Sepsáním dohod řešíme situace, kdy je třeba zajistit výkon nahodilých činností, které nedovedeme pokrýt zaměstnanci v pracovním poměru. Takto nebude z finančního hlediska dohoda o pracovní činnosti vhodným řešením pro takové situace.	AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit. Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	TAČR	V § 77 odstavec 2) písm. f) zrušit za slovem „dovolenou“ text „u dohody o provedení práce	AKCEPTOVÁNO Bude ponechána původní právní úprava. Jinak ale platí, že v DPČ musí být vždy dohodnut sjednaný rozsah pracovní doby, z něhož lze právo na dovolenou dovodit. Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO.
	UZSČR	K bodu 25 (§ 77 odst. 2 písm. d) a f) <u>Navrhujeme:</u> Tento novelizační bod vypustit <u>Odůvodnění:</u> Plošné promítnutí požadavků směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků do právní úpravy v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr dle našeho názoru nedostatečně reflektuje specifickou tohoto institutu v zákoníku práce, kdy rozsah vykonané práce může být v praxi omezen srovnatelně jako v případě dohody o provedení práce. Vzhledem k těmto okolnostem navrhovaná podoba	AKCEPTOVÁNO: k § 77 odst. 2 písm. e) a f) Bude ponechána původní právní úprava Akceptováním připomínky ohledně dovolené vzniká ROZPOR s ČMKOS a ASO. VYSVĚTLENO – 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

		<p>ustanovení nepřiměřeným způsobem zasahuje do autonomie vůle smluvních stran.</p> <p>Dále navrhuje K § 77 odst. 2</p> <p><u>Navrhujeme:</u> U písm. e) navrhuje vypustit slova: „s výjimkou § 191 až § 198 a § 206,“. U písm. d) navrhuje 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) navrhuje vypustit slova: „v případě dohody o provedení práce“. Současně navrhuje na konec písm. d) doplnit před čárku text „během 24 hodin po sobě jdoucích“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Dohody o pracích mimo pracovní poměr vždy představovaly v rámci zákoníku práce jednu z nejflexibilnějších forem zaměstnávání. Postupné zvyšování regulace dohod, které je mimo jiné navrhováno i touto novelou, je příčinou neopodstatněné administrativní náročnosti. Proto navrhuje vypustit výše uvedené texty.</p>	<p>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. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
KZPS		<p><u>K bodu 25) [§ 77 - dohoda o pracovní činnosti, další omezení]</u></p> <p>Změny navrhované v oblasti dohod o provedení práce by měly silné negativní dopady na využití tohoto institutu. Je typické, že právě institut představující jednu z mála velmi omezených možností flexibility v pracovněprávních vztazích se neustále potýká s tendencemi omezit jej stále více a více a nejlépe jej zlikvidovat. A to přes neustálé proklamace o „prohlubování flexibilních forem zaměstnání“.</p> <p>Je nepochybné, že naopak veškeré tyto navrhované změny, týkající se rozvržení pracovní doby, její evidence, nároku na dovolenou ze zákona a další tuto flexibilitu snižují a zaměstnavatele stále více finančně zatěžují, jsou tedy nepřijatelné.</p> <p>Nezpochybujeme, že by se na výši odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr měly vztahovat kromě výše minimální mzdy i jednotlivé úrovně zaručených mezd, to ostatně vyplývá i ze zásady spravedlivého odměňování zaměstnance. Avšak například právo na dovolenou by mělo být nadále ponecháno na ujednání s přihlédnutím k rozsahu práce a délce</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>VYSVĚTLENO – 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</p>

		trvání takové dohody. <u>S návrhem na změnu tedy nesouhlasíme a tato připomínka je zásadní.</u>	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. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
K bodu 27	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 27 (§ 78 zákoníku práce): Toto ustanovení stanovuje, že při nerovnoměrném rozložení pracovní doby, pružné pracovní době, práci přesčas a noční práci musí být vyrovnávací období stanoveno v celých násobcích týdnů. Úprava neumožňuje, aby vyrovnávacím obdobím byl 1 měsíc, což je ovšem běžná praxe. Podle důvodové zprávy je jediným účelem této úpravy usnadnění práce pro zaměstnavatele. V takovém případě není úprava v zákoně nutná, protože zaměstnavatel sám zvolí takové řešení, které mu nejlépe vyhovuje. Požaduji tedy bod 27 vyškrtnout. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO
	MZV	MZV navrhuje ponechat dosavadní právní úpravu. Tato připomínka je zásadní. Odůvodnění: V praxi vyhovuje stanovit vyrovnávací období v měsících, nikoliv v násobcích týdnů, a to zejména u zaměstnanců s měsíční formou mzdy či platu. Vyrovnávací období v měsících bylo ve starém zákoníku práce a není důvodů v rámci zásady "co není zakázáno, je povoleno", aby zaměstnavatelé a odboráři v kolektivní smlouvě nemohli podle používaných mzdových forem používat vyrovnávací období i v měsících (odklon od zákoníku práce ve prospěch zaměstnance). Typické je, že u pružné pracovní doby podle ustanovení § 85 odst. 4 bývá vyrovnávací období 1 měsíc, aby splnění fondu pracovní doby odpovídalo měsíčním mzdám a platům. Poskytnutí měsíční mzdy či platu je vázáno na odpracování měsíčního fondu pracovní doby.	AKCEPTOVÁNO
	Moravskoslezský kraj	K § 78 odst. 3 Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen stanovit období podle § 78 odst. 1 písm. m), § 85 odst. 4, § 86 odst. 3, § 93 odst. 4 a § 94 odst. 1 v celých násobcích týdnů. Navrhujeme toto ustanovení do návrhu zákona nedoplňovat. <u>Odůvodnění:</u>	AKCEPTOVÁNO

		<i>Současná právní úprava nepůsobí v praxi potíže. Naopak, navrhovaná úprava by se týkala např. i pružné pracovní doby, kdy podle současné úpravy může být jako vyrovnávací období stanoven např. i kalendářní měsíc, což řadě zaměstnavatelů vyhovuje a není důvod pro odebrání této možnosti. Navíc by tak navrhovaná právní úprava mohla vyvolat náklady na straně zaměstnavatelů (změny v docházkových a mzdových systémech, apod.), což není důvodné ani žádoucí.</i>	
	Zlínský kraj	K čl. I bodu 27 (§ 78 odst. 3 zákoníku práce) – navrhuje me vypustit v celém rozsahu Předložený návrh zpracovatele zní: „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.“ Odůvodnění: Vzhledem ke skutečnosti, že plat je koncipován jako měsíční, je třeba, aby vyrovnávací období mohlo být nastaveno na období jednoho kalendářního měsíce, který však nelze rozdělit na celé násobky týdnů.	AKCEPTOVÁNO
	KZPS	<u>K bodu 27) [§ 78 odst. 3 - vyrovnávací období obecně]</u> Doporučujeme výslovně umožnit nastavení vyrovnávacího období rovněž v celých měsících - tedy časové jednotce obvyklé pro výplatu mzdy a trvání pracovněprávního vztahu (a v případě nejvyšší povolené délky v příslušných ustanoveních 6 měsíců, 12 měsíců). Je to jednoznačně v souladu se čl. 19 Směrnice 2003/88/ES a také požadavky praxe. Několikadenní rozdíl mezi trváním kalendářního pololetí/roku a 26/52 týdny způsobuje problémy a zbytečné náklady. Důvodová zpráva zmiňuje že „v minulosti totiž docházelo k výkladům, že vyrovnávací období lze v rámci maximálního možného limitu stanovit i v jiné časové jednotce, která nekorespondovala s časovou jednotkou jednoho týdne a jeho celých násobků (například měsíce)“. Ano, a je tomu tak proto, že stanovení vyrovnávacího období v délce uvedené v měsících je pro zaměstnavatele praktičtější. Není nám jasné, proč by to mělo způsobovat problém. S ustanovením tedy nesouhlasíme a včetně našeho návrhu na změnu je tato připomínka je zásadní .	VYPOŘÁDÁNO JINAK Uvedené ustanovení je vypuštěno.
	SPČR	§ 78 odst. 3 (omezení vyrovnávacího období na celé týdny) – SP ČR požaduje zachovat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit. <u>Odůvodnění:</u> SP ČR zásadně nesouhlasí s omezením vyrovnávacího období na celé týdny, ani s výkladem předkladatele, že je pro	AKCEPTOVÁNO Uvedené ustanovení je vypuštěno.

		<p>zaměstnavatele obtížné, ne-li nemožné naplnit povinnosti uvedené v §34b odst. 1. Návrh představuje pro mnoho zaměstnavatelů zásadní překážku jejich provozu (např. měsíční vyrovnávací období u běžného pružného rozvržení pracovní doby). Ve vztahu k tzv. referenčnímu období Směrnice 2003/88 výslovně hovoří o měsících popř. dnech, nikoliv o týdnech (srovnej čl. 16 písm. a) a b) a čl. 19), úprava tedy není vyvolána požadavky evropského práva ani judikatury. SP ČR navrhuje tento bod z návrhu novely vypustit. Nad rámec novely navrhuje SP ČR nahradit stávající maximální délky vyrovnávacího období namísto 26/52 týdnů 6/12 měsíci ve smyslu čl. 19 Směrnice 2003/88, protože v praxi již nyní způsobuje několikadenní rozdíl mezi trváním kalendářního pololetí/roku a 26/52 týdny problémy a značné náklady. Alternativně možno zvážit fikci, že za 26/52 týdnů se považuje i 6/12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, pokud jejich trvání přesahuje 26/52 týdnů.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
K bodu 29	MF	<p>K bodu 29 (§ 79 odst. 3) – požadujeme doplnit obdobně jako v případě jiných institutů (např. konto pracovní doby - viz § 86 odst. 3) tak, aby zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bylo možné pouze na období 26 týdnů s tím, že kolektivní smlouvou by toto období bylo možné vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.</p>	<p>VYSVĚTLENO Jednalo se o připomínku k § 76 odst. 3, kterou připomínkové místo omylem zaměnilo s § 79 odst. 3.</p>
K bodu 31	UZS ČR	<p>K bodu 31 (§ 84)</p> <p>Navrhujeme: Nově navrhovanou podobu § 84 vypustit</p> <p>Odůvodnění: Navrhujeme z návrhu vypustit nově navrhovanou podobu § 84, neboť dle našeho názoru nepřipustně zasahuje do autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů a zároveň nepřipustně poškozuje zájmy zaměstnavatelů, kteří potřebují pružně přizpůsobovat personální zajištění výroby a služeb aktuální poptávce.</p> <p>Pokud nebude akceptována předchozí připomínka - k navrhovanému znění § 84 ZP:</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Upravit znění § 84 – „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</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Navrhované znění § 84 zákoníku práce je výsledkem kompromisu mezi požadavky sociálních partnerů a předkladatele.</p> <p>Druhá varianta je rovněž neakceptovatelná. O kratší době by se měl dohodnout zaměstnavatel individuálně s dotyčným zaměstnancem a nemělo by to být předmětem kolektivní smlouvy.</p> <p>Na připomínce připomínkové místo netrvá.</p>

		<p>doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení <u>nebo nebude vymezeno jinak kolektivní smlouvou</u>, ale nesmí jít o dobu kratší než 2 dny.“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Záměrem je umožnit, aby jinou dobu seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby bylo možné sjednat v kolektivní smlouvě, tj. dohodou zaměstnavatele a odborové organizace. Je to žádoucí v případech, kdy zaměstnanci vykonávají práci v kolektivech (umělecké sbory).</p>	
	SPČR	<p>§ 84 (seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby) – SP ČR požaduje nahradit minimální lhůtu 2 dny lhůtou 24 hodin.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Pokud předkladatel považuje za nezbytné limitovat i minimální sjednaný čas seznámení s rozvrhem pracovní doby (návodně pro zaměstnavatele, kteří nyní seznamují s větším předstihem), SP ČR navrhuje namísto 2 dnů 24 hodin.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Navrhované znění § 84 zákoníku práce je výsledkem kompromisu mezi požadavky sociálních partnerů a předkladatele.</p> <p>Na připomínce přípo minkové místo netrvá.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 31) [§ 81 až § 84 - rozvržení pracovní doby]</u></p> <p>Se změnou ustanovení souhlasíme, s výjimkou poslední části věty § 84, která omezuje dobu, kdy lze po dohodě se zaměstnancem seznámit jej s rozvrhem pracovní doby nebo jeho <u>změnou</u> v kratší lhůtě, než je zákonem stanovených 14 dnů, na maximálně dva dny. Jak je toto v souladu s prohloubením flexibility, nám není jasné. <u>Požadujeme tedy vypustit slova:</u> „která však nesmí být kratší než 2 dny“.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Navrhované znění § 84 zákoníku práce je výsledkem kompromisu mezi požadavky sociálních partnerů a předkladatele.</p> <p>Na připomínce přípo minkové místo netrvá.</p>
	ČMKOS	<p>§ 81 až 84</p> <p>Ačkoliv se jedná o zlepšení stávajícího stavu, požadujeme navýšení doby seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby na 3 dny. Dvoudenní doba se nám jeví nepřiměřeně krátká. Nutné je však upravit výjimku z této minimální limitace pro oblast „živé kultury“.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Navrhované znění § 84 zákoníku práce je výsledkem kompromisu mezi požadavky sociálních partnerů a předkladatele. Pro živou kulturu nebudou v příslušném ustanovení výjimky, neboť předkladateli není jasné, o jakou činnost se jedná a jaké jsou důvody pro tuto výjimku.</p> <p>Na připomínce přípo minkové místo netrvá.</p>
	ASO	<p>K § 81 odst. 2 Navrhuje se doplnit § 81 odst. 2 takto: "(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Z důvodu nadbytečnosti. Tato úprava vyplývá již z obsahu § 99 ZP.</p> <p>Na připomínce přípo minkové místo netrvá.</p>

		<p><i>s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Rozvržení pracovní doby bude projednáno s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí."</i></p> <p>Odůvodnění: Pro zaměstnance je rozvržení pracovní doby významné z důvodu dojíždění zaměstnanců do práce a sladění jejich pracovního a osobního života.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	
K bodu 32	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>Připomínka k návrhu zákona k § 85:</p> <p>Požadujeme do § 85 odst. 5 v bodě b) blíže specifikovat pojem provozní důvody a tamtéž v bodě d) blíže specifikovat další případy určené zaměstnavatelem.</p> <p>Zdůvodnění: Bližší specifikaci pojmu provozní důvody požadujeme s ohledem na výše uvedenou připomínku k § 40 a § 241. Bližší specifikace dalších případů určených zaměstnavatelem je zcela nepostradatelná. Ustanovení bez bližší specifikace výrazně otevírá prostor pro zneužívání tohoto bodu ze strany zaměstnavatelek/lů, což by znamenalo krok k větším nerovnostem v pracovněprávních vztazích.</p> <p>Připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Pružná pracovní doba je výrazným benefitem zaměstnance, na který nemá ze zákona nárok. Proto by měl mít zaměstnavatel právo v případech, které uzná za vhodné, pružnou pracovní dobu zrušit. Dále je nutné upozornit na skutečnost, že pojem vážný provozní důvod je u rozličných zaměstnavatelů rozdílný a nelze je zákonem všechny vymezit.</p> <p>Na připomínce připomínkové místo netrvá.</p>
	ČMKOS	<p>§ 85 až 87</p> <p>V § 85 odst. 5 požadujeme doplnit nové písmeno e), které zajistí, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní rovněž v době důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které trvají celý den (směnu).</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Pro režim pružné pracovní doby jsou překážky v práci upraveny ve speciálním ustanovení § 97 ZP. Jde o jediný benefit zaměstnavatele u daného pracovního režimu. Přijetí daného návrhu by ve svém důsledku znamenalo, že by zaměstnavatelé přestali využívat a umožňovat režim pružného rozvržení pracovní doby.</p> <p>Připomínkové místo souhlasí s vypořádáním.</p>

K bodu 33, 34	KZPS	<p><u>K bodům 33) a 34) [§ 90 odst. 1 - nepřetržitý odpočinek mezi směnami]</u></p> <p>Můžeme vést diskusi o formulacích a o tom, co slova skutečně znamenají - v tomto případě o tom, zda „zaměstnavatel poskytuje odpočinek“. Odpočinek lze poskytnout? Domníváme se, že nikoli. Navrhovaná formulace je zcela nevhodná. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci práci, a to v pracovní době, kterou musí rozvrhnout striktně podle zákona dbajícího na to, aby mezi směnami měl zaměstnanec dostatečné volno. Toto volno využije zaměstnanec třeba k odpočinku, nebo jakkoli jinak - je to mimo pracovní dobu a zaměstnavatel s tím nemá nic společného. <u>Z tohoto důvodu s formulační změnou nesouhlasíme.</u> Stávající text zákona také mluví o „odpočinku“, ale nikoli v tom smyslu, že by ho měl poskytovat zaměstnavatel, ale o tom, že ho zaměstnanec „má“; a že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby ho zaměstnanec měl v určitém rozsahu. A samozřejmě, že je povinen to nejen rozvrhnout, ale i skutečně dodržet. Domněnka vyslovená v důvodové zprávě, že je povinen to pouze „naplánovat“, ale nikoli dodržet, je poněkud absurdní. Pokud by se už mělo jednat o změnu formulací, <u>doporučovali bychom použít spíše termín „volno“ namísto „odpočinek“.</u></p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR</p> <p>Předkladatel trvá na tom, že nestačí, aby zaměstnavatel odpočinek zaměstnanci rozvrhl, ale musí ho i reálně poskytnout (umožnit realizaci jeho čerpání ze strany zaměstnance).</p>
K bodu 34	MZD	<p>K § 90 odst. 1 (novelizací bod 34) Požadujeme novelizační bod vypustit.</p> <p>Odůvodnění: Navrhované ustanovení považujeme za rozporné s ustanovením § 93 odst. 2, které umožňuje nařídít práci přesčas i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Navrhované znění § 90 odst. 1 reálně neumožňuje využít citovaného ustanovení. Taková změna by zcela zásadně ochromila zajištění poskytování zdravotních služeb u poskytovatelů lůžkové péče.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Ustanovení § 93 odst. 2 ZP je upraveno tak, že terminologicky koresponduje s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním připomínky souhlasí.</p>
	ČMKOS	<p>§ 90 odst. 1</p> <p>Upozorňujeme, že oblast dopravy má specifickou úpravu dob odpočinku ve zvláštních právních předpisech. Například nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, operuje v § 7 s pojmem „<i>nepřetržitý odpočinek mezi směnami</i>“.</p> <p>Navrhovatel by měl tuto speciální úpravu zohlednit a případně sjednotit.</p> <p>Navrhujeme zavést pro oblast dopravy výslovnou úpravu, že začátek 24 hodinového úseku běží od poslední denní nebo týdenní doby odpočinku.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Předkladatel požadavek de lege ferenda vnímá. Příslušné zvláštní právní předpisy však v rámci novelizace zákoníku práce novelizovány nebudou. Důvodová zpráva byla v tomto směru doplněna.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním připomínky souhlasí.</p>

		<p><i>Taková úprava se nachází v čl. 8 Nařízení Evropského Parlamentu A Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85. Zde je uvedeno: „V průběhu každých 24 hodin po skončení předchozí denní nebo týdenní doby odpočinku musí mít řidič novou denní dobu odpočinku.“</i></p>	
K bodu 37	SPČR	<p>bodů 37., 65. a 95. - § 91 odst. 1, §§ 120 a 121, § 208 (Konto pracovní doby) bod 37. - § 91 odst. 1 – SP ČR požaduje zachovat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</u></p> <p>bod 65. - § 120 odst. 1 – SP ČR navrhuje odvozovat stálou mzdu od základní složky mzdy.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR (opakovaně) navrhuje neodvozovat minimální výši stálé mzdy od průměrného výdělku zaměstnance, neboť tím dochází k neodůvodněným rozdílům mezi zaměstnanci a dále ke snížení flexibility konta pracovní doby pro zaměstnavatele (vysoký průměrný výdělek počítaný za období konjunktury je základem vysoké stálé mzdy v následujícím období hospodářského poklesu). Stálá mzda by měla být odvozena od „základní složky mzdy“, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době.</p> <p>Ad bod 95. - § 208 – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR zásadně nesouhlasí s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsáném případě zaměstnanci měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele a navrhuje zohlednit uvedenou situaci (zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele) v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR Uvedené ustanovení má ochranný charakter související právě s režimem konta pracovní doby, který zamezí situacím, ve kterých by zaměstnavatel účelově rozvrhl pracovní dobu na den pracovního klidu v minimálním rozsahu a poté by zaměstnanci měl právo nařídit více hodin dle svého uvážení. Docházelo by tak v podstatě k práci na zvanou a zcela by se devalvovala úprava povinného rozvrhu pracovní doby podle § 84 ZP.</p> <p>VYSVĚTLENO Z žádného ustanovení nevyplývá povinnost odvozovat stálou mzdu od průměrného výdělku. Hranice 80 resp. 85 % průměrného výdělku má pouze přispět k ochraně zaměstnance, aby v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci ve vyrovnávacím období nerozepíše stanovenou týdenní pracovní dobu a práva na mzdu za toto období budou výrazně nižší, zajistila stálá mzdu alespoň právo na 4/5 předpokládaného výdělku za zaměstnance. Stálou mzdu nad tuto úroveň lze sjednat nebo stanovit podle jakýchkoliv hledisek, tedy i odvozením tzv. od základní složky mzdy, která ovšem není právním předpisem definována. Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR Předkladatel trvá na tom, že se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, jako u jakéhokoliv jiného zaměstnance nepracujícího v kontu pracovní doby.</p> <p>Není přípustné, aby tíži překážek v práci na straně zaměstnavatele při kontu pracovní doby nesl zaměstnanec. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, nepřislouží ani stálá mzda ani dosažená mzda (nepracuje) a podle dosavadního znění § 208 ani náhrada mzdy. Jedná se o zjevnou diskriminaci zaměstnanců v kontu pracovní doby vůči ostatním zaměstnancům.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 37) [§ 91 odst. 1 - dny pracovního klidu a konto pracovní doby]</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO – ROZPOR Uvedené ustanovení má ochranný charakter související právě s režimem konta</p>

		<p><u>Nesouhlasíme</u>. I při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen při rozvržení směn dbát na nepřetržitě volno mezi směnami a v týdnu.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	pracovní doby, který zamezí situacím, ve kterých by zaměstnavatel účelově rozvrhl pracovní dobu na den pracovního klidu v minimálním rozsahu a poté by zaměstnanci měl právo nařídít více hodin dle svého uvážení. Docházelo by tak v podstatě k práci na zavalanou a zcela by se devalvovala úprava povinného rozvrhu pracovní doby podle § 84 ZP.
K bodu 38	SPČR	<p>§ 91 odst. 6 – SP ČR požaduje ponechání stávající úpravy, a to pro účely odměňování i pro posuzování dne pracovního klidu.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zaměstnavatelé toto ustanovení nepovažují za zmatečné, a navrhovaná změna by podle nich měla zásadní negativní dopady.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.
K bodu 39 (při p. se týká bodu 43)	Kraj Vysočina	<p>K Čl. I bodu 39: Navrhujeme v § 92a stanovit, jak budou nahrazeny hodiny, o které zaměstnanec přijde ve směně tím, že bude čerpat odpočinek po pracovní cestě. Podle našeho názoru o tyto hodiny nemůže přijít a bude to překážka v práci na straně zaměstnavatele. Pokud by to bylo při pružné pracovní době, tak není jasné, zda dobu, kdy má zaměstnanec právo na odpočinek a zasáhne do pevného kmene, musí nebo nemusí tuto dobu napracovávat. Pokud už strávil noc ve vlaku a ta se mu do pracovní doby nezapočítává, tak proč by ještě musel nadělavat odpočinek. Upozorňujeme na to, že tato skutečnost není v návaznostech dořešená a může v praxi činit problémy, může být rozdílně interpretována, aplikována. Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	NEAKCEPTOVÁNO. Novelizační bod se vypouští. Vypuštění nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO. Připomínkové místo s vypuštěním novelizačního bodu souhlasí.
	SPČR	<p>§ 92 odst. 1 - doplnění vymezení týdne jako 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a navrhované doplnění vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Vymezení období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů způsobí obdobné problémy jako zrušení § 91 odst. 6. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by mělo být možné počítat 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.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.
	KZPS	<p><u>K bodu 39) [§ 92 odst. 1 - nepřetržitý odpočinek v týdnu]</u> Nesouhlasíme a požadujeme zachovat dosavadní ustanovení.</p>	AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.

		<u>Tato připomínka je zásadní.</u>	
K bodu 43	MZV	<p>MZV navrhuje doplnit do nadpisu dílu 4 za slova „po ukončení“ slova „a v průběhu“ a v textu § 92a za větu první doplnit větu druhou, která bude znít: „Stejně tak tomu je i v průběhu pracovní cesty.“. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: V § 92a) se vrací do zákoníku práce povinný odpočinek po skončení pracovní cesty, chybí však právní úprava odpočinku v průběhu pracovní cesty. Např. zaměstnanec cestuje do místa výkonu práce na pracovní cestě celou noc v letadle nebo ve vlaku a ráno musí začít vykonávat práci na pracovní cestě, aniž by si mohl odpočinout jako při skončení pracovní cesty doma.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se vypouští.</p> <p>Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	SPČR	<p>§92a (doba odpočinku po pracovní cestě) - SP ČR navrhuje omezit dané ustanovení pouze na situace, kdy se zaměstnanec vrátí z pracovní cesty po půlnoci popř., kdy zaměstnanec sám řídí automobil.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR navrhuje použít dřívější úpravu účinnou do přijetí současného zákoníku práce. Je podstatný rozdíl pokud zaměstnanec řídí sám automobil nebo letí v business třídě. Dále SP ČR doporučuje blíže specifikovat, že jde o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (nepřetržitý <u>denní</u> odpočinek).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se vypouští.</p> <p>Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 43) [§ 92a - doba odpočinku po ukončení pracovní cesty]</u></p> <p>Toto ustanovení přinese komplikace pro zaměstnance. Odpadlou část směny v důsledku naplňování povinného volna po skončení pracovní cesty si zaměstnanec bude muset někdy odpracovat, jak uvádí i důvodová zpráva. Ponechali bychom úpravu této situace na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Se změnou proto nesouhlasíme.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští z důvodu nedosažení konsensu sociálních partnerů na znění ustanovení.</p> <p>Vypuštěním nastává ROZPOR s ČMKOS a ASO.</p>
K bodu 45	MZD	<p>K § 94 odst. 1 (novelizační bod 45) Požadujeme novelizační bod vypustit.</p> <p>Odůvodnění: Zrušení pravidla, že „při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne“, by zcela zásadně zkomplikovalo zajištění provozu zdravotnických zařízení lůžkové péče (nemocnic) především v oblasti ošetrovatelské péče. Obáváme se, že by došlo i k částečnému odlivu zaměstnanců – zdravotnických pracovníků</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.</p>

		(zejména všeobecných sester), kteří dlouhodobě využívají režim „nočních“ služeb v délce 12 hodin, který je vyhledáván vzhledem k jeho výhodnosti pro sladění pracovního a rodinného života.	
	SPČR	<p>§94 odst. 1 – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zrušením slov „, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne“ by byly vyloučeny rozvrhy směn pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, při němž se střídají 12hodinové noční a 12hodinové denní směny - např. 2 denní, 2 noční, 4 dny volna, toto rozvržení se využívá např. ve zdravotnictví, v ostraze, v údržbě, obdobně v nepřetržitých provozech s rozvrhem denních a nočních směn v délce 9 – 11,5 hod apod. Tento režim často vítají i zaměstnanci, kteří dojíždějí nebo zaměstnanci s rodinou, kterým umožňuje delší časové úseky volna.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační bod se vypouští.</p>
K bodu 46	SMOČR	<p>K novelizačnímu bodu 46. - § 95 zákoníku práce</p> <p>Navrhujeme: Znění novelizačního bodu č. 46 změnit takto: „46. V § 95 se za odstavce 1 vkládá nový odstavec 2, který zní: „(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>Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.“</p> <p><u>Zdůvodnění:</u> Požadujeme, aby bylo slovo „pouze“ a slova „a volitelné“ z návrhu tohoto ustanovení vypuštěna. Orgán sociálně-právní ochrany dětí u obecních úřadů obcí s rozšířenou působností provádí úkony v rámci pracovní pohotovosti, a to převážně v odpoledních a večerních hodinách. Pokud by bylo možné nařídit pohotovost (přerušenu příp. prací přesčas) až po ukončení volitelné pracovní doby (což je v praxi řady obecních úřadů třeba až po 18:00), nebylo by možné zabezpečovat úkoly dané zákonem o sociálně-právní ochraně dětí v době např. od 14:00 do 18:00. Dětem, které se ocitly v situaci ohrožující zdraví či život, nebude možné poskytnout okamžitou pomoc.</p>	<p>VYSVĚTLENO Nelze jeden a ten samý čas během konkrétního dne považovat zároveň za pracovní dobu (ve volitelné části pružné pracovní doby) a zároveň za dobu pracovní pohotovosti (tedy za dobu odpočinku). Připomínkové místo souhlasí s vypořádáním.</p>

		Tato připomínka je zásadní.	
SPČR		<p>§ 95 odst. 2 - SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Pokud zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec byl připraven k práci v rámci volitelné části pracovní doby, musí mít možnost pracovní pohotovost požadovat. Dostatečnou ochranu zaměstnance před omezováním jeho práv z pružného rozvržení pracovní doby představují podle SP ČR požadavky § 95 odst. 1 ZP (pracovní pohotovost je zaměstnavatel oprávněn požadovat pouze pokud se na tom se zaměstnancem dohodne) a § 78 odst. 1 písm. h) (musí jít o <u>naléhavou potřebu</u> práce zaměstnance nad rámec jeho rozvrhu s měn, tj. nad rámec základní pracovní doby).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Nelze jeden a ten samý čas během konkrétního dne považovat zároveň za pracovní dobu (ve volitelné části pružné pracovní doby) a zároveň za dobu pracovní pohotovosti (tedy za dobu odpočinku).</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
UZS ČR		<p><u>K novelizačnímu bodu 46. - § 95 zákoníku práce</u></p> <p><u>V návrhu je uvedeno:</u> „46. V § 95 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní: „(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>Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.“</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Znění novelizačního bodu č. 46 změnit takto: „46. V § 95 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní: „(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>Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.“</p> <p><u>Zdůvodnění:</u> Požadujeme, aby bylo slovo „pouze“ a slova „a volitelné“ z návrhu tohoto ustanovení vypuštěna. Orgán sociálně-právní ochrany dětí u obecních úřadů obcí s rozšířenou působností provádí úkony v rámci pracovní pohotovosti, a to převážně v odpoledních a večerních hodinách. Pokud by bylo možné nařídit pohotovost (přerušenu příp. prací přesčas) až po ukončení volitelné pracovní doby (což je v praxi řady obecních úřadů třeba</p>	<p>VYSVĚTLENO Nelze jeden a ten samý čas během konkrétního dne považovat zároveň za pracovní dobu (ve volitelné části pružné pracovní doby) a zároveň za dobu pracovní pohotovosti (tedy za dobu odpočinku).</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		až po 18:00), nebylo by možné zabezpečovat úkoly dané zákonem o sociálně-právní ochraně dětí v době např. od 14:00 do 18:00. Dětem, které se ocitly v situaci ohrožující zdraví či život, nebude možné poskytnout okamžitou pomoc.	
	ČMKOS	<p>§ 95 nový odst. 2</p> <p>Navrhovaná úprava není srozumitelná. V důvodové zprávě se tvrdí, že pokud by zaměstnanec měl pohotovost v době volitelné pracovní doby, došlo by tím k výraznému omezení práv spojených s uplatněním pružné pracovní doby. Pohotovost ale ze své podstaty zaměstnance omezuje. Nevidíme zásadní rozdíl v tom, jestli je takto omezen v době volitelné pracovní doby, kdy už není v práci, nebo v době mezi úseky volitelné pracovní doby, kdy měl mít odpočinek. Požadujeme vložit do novely obecnou úpravu v § 78 odst. 1 písm. h).</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Nelze jeden a ten samý čas během konkrétního dne považovat zároveň za pracovní dobu (ve volitelné části pružné pracovní doby) a zároveň za dobu pracovní pohotovosti (tedy za dobu odpočinku). Podle požadavku ČMKOS blíže vysvětleno v důvodové zprávě.</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
K bodu 47	AVČR	<p><u>K ust. § 96 ZPr – zpřesnění povinností na úseku evidence pracovní doby v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby</u></p> <p>.....Návrh</p> <p>S ohledem na uvedené se navrhuje, aby byl zachován bod 3. písm. a) odst. 1 ust. § 96 ZPr, a aby nově zněl „směny včetně práce přesčas (§ 93 odst. 4)“.</p> <p>Závěrečné zhodnocení</p> <p>Z hlediska dodržování limitů práce přesčas a odměňování práce přesčas je, s ohledem na zjišťování přesčasové práce u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby jako „práce přesčas v průměru“, plně postačující, pokud bude zaměstnavatel u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby evidovat u jednotlivých zaměstnanců počátek a konec směny včetně práce přesčas jako jeden časový úsek. Ve světle shora uvedeného je takový postup dokonce praktickou nutností, protože až do skončení vyrovnacího období není zřejmé, jaká část odpracované doby je prací přesčas, a i po skončení vyrovnacího období lze zjišťovat pouze „práci přesčas v průměru“ jako číselné agregované vyjádření doby v průměru odpracované nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Taková zjednodušená evidence u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je nejen postačující, ale fakticky nutná, neboť zaměstnavatel nemá možnost evidovat žádný úsek odpracované doby jako práci přesčas, protože v průběhu vyrovnacího období práce přesčas nevzniká, ale vzniká jen jako „práce přesčas v průměru“ po jeho</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>I v režimu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je výkon práce přesčas jasně identifikovatelný ihned po jejím odpracování. Jde totiž o práci mimo rozvrh směn a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je zajištěna rozvrhem pracovní doby na celé vyrovnávací období. Výkon práce přesčas tak zaměstnavatel může jednoduše evidovat bezprostředně po jejím výkonu, nemusí čekat na konec vyrovnávacího období.</p>

		<p>skončení.</p> <p>Takový postup rovněž zachovává možnost kontroly dodržování povinností zaměstnavatelů na úseku pracovní doby a odměňování.</p> <p>Navrhovaná úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána a předpisy Evropské unie.</p> <p>Zjednodušení evidence pracovní doby je opakovaně a dlouhodobě vyžadováno zaměstnavateli, přispěje ke zpřehlednění a vyjasnění právní úpravy a způsobu její aplikace a je v souladu s hlavními principy navrhovaných věcných změn zákoníku práce, mezi které podle důvodové zprávy patří též snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	
K bodu 53	MZE	<p>K čl. I, bodu 53 - § 102 odst. 5 písm. k) a l)</p> <p>Požadujeme upravit znění písm. k) následovně „předcházení riziku nadměrného stresu spojeného s prací“.</p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Vzhledem ke skutečnosti, že jisté míře stresu spojeného s prací nelze v určitých okamžicích zcela zabránit a protože vnímání stresu je ryze individuální, požadujeme upravit navrhované znění tak, aby bylo patrné, že úmyslem zákonodárce je zakotvit v zákoně povinnost zaměstnavatele předcházet stresu spojeného s prací v takové míře, která by mohla být zdraví ohrožující.</p>	<p>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>
	Moravskoslezský kraj	<p>K § 102 odst. 5 písm. k) a l)</p> <p>Tato ustanovení znějí:</p> <p>„(5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí</p> <p>k) předcházení riziku stresu spojeného s prací,</p> <p>l) předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti.“</p> <p>Navrhujeme tato ustanovení do zákona nedoplňovat.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>Máme za to, že se jedná o nedůvodně kazuistickou úpravu a že postačí úprava v písmenech a) a b) citovaného ustanovení, která se týká rizik obecně. Nově formulovaná ustanovení jsou nejasná, v praxi by mohla způsobit řadu výkladových a aplikačních</i></p>	<p>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>

		<i>problémů, bylo by velice obtížné stanovit, resp. hodnotit míru dostatečnosti opatření pro dodržení těchto povinností zaměstnavatele.</i>	
	Hl. m. Praha	<p>K bodu 53 (§ 102 odst. 5 písm. k):</p> <p>Podle našeho názoru pouhá obecná úprava, která nebude podrobně zakotvovat, jakým konkrétním způsobem má zaměstnavatel předcházet riziku stresu spojeného s prací, bude velmi snadno zneužitelná a nepřinese očekávaný efekt. Zastáváme princip svobodné volby povolání a v případě, že se jakýkoliv zaměstnanec bude cítit v určité situaci ve stresové pozici, která pro něj není nadále únosná, měl by se svobodně rozhodnout, zda chce takovou oběť podstupovat či zda je pro něj výhodnější a přijatelnější změnit zaměstnavatele. Výkon pracovních činností je úzce spojen s každodenními stresovými situacemi, které jsou navíc různé intenzity zejména podle individuality každého jedince, a takovému stresu se nedá vyhnout. Práva zaměstnanců jsou v této oblasti navíc dostatečně chráněna formou pracovních lékařských prohlídek, při nichž je kontrolováno také mentální zatížení zaměstnanců v rámci výkonu jejich činnosti a v případě, že by se cítili být neúměrně zatěžováni a v nezvládnutelné stresové situaci, mají možnost domáhat se svých práv cestou prokázání nemoci z povolání. Požadujeme proto vypuštění navrhovaného znění týkajícího se přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik spojených se stresem způsobeným v souvislosti s prací. Jestliže dojde k přijetí navrhovaného znění, požadujeme, aby bylo přesně specifikováno, o jaká opatření by se mělo jednat, jak tato prevence bude závislá na typu zaměstnavatele nebo kategorii práce a jakým způsobem bude probíhat kontrola dodržování těchto opatření, jelikož v opačném případě může docházet v rámci aplikační praxe k výkladovým nejasnostem, a proto požadujeme nastavení konkrétních parametrů.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>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>
	SPČR	<p>§ 102 odst. 5 písm. k) a l) (prevence stresu a násilí) – SP ČR požaduje nekládat nová písmena, ale podřadit jako příklad pod stávající písmena a), popř. c).</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>SP ČR ve vztahu k navrhovanému doplnění § 102 odst. 5 písm. k) a l) požaduje podřadit tato rizika jako příklady pod stávající písm. a) popř. c), neboť rizika stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování představují podle názoru SP ČR příklady těch rizik a negativních vlivů na zdraví zaměstnanců, která se má zaměstnavatel snažit omezovat.</p>	<p>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>

		<p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	
	KZPS	<p><u>K bodu 53) [§ 102 odst. 5 písm. k) a l) - prevence stresu a obtěžování na pracovišti]</u></p> <p>Doplňující ustanovení písm. k) je prázdnou proklamací, která konstatuje něco, co pěkně vypadá a dobře se o tom píše, ale nemá ambici větší, není to totiž ani možné. Ve společnosti, která denně stres přináší z každodenního života, a to zdaleka nejen pracovního (to je často ten nejmenší stres). Přičemž je jasné, že každá závislá činnost je nutně s určitou mírou stresu spojená. Pro mnoho lidí je stresující už jen povinnost vstát a jít do práce, určitá míra stresu je normální také vzhledem k požadovanému výkonu, který může být nárazově slabší bez ohledu na podmínky v zaměstnání, kam si velmi často zaměstnanec přináší stres z osobního života. Také citlivost na stres u jednotlivých osob je jiná. Stresován je samozřejmě i zaměstnavatel, a to mj. i neustále novými požadavky kladenými na něj zákoníkem práce, a zhoršujícími se podmínkami pro zaměstnávání a konkurenceschopnost. Pokud se mu totiž nebude dařit, zanikne a zaměstnanci ztratí práci, což pro všechny představuje stres skutečně závažný.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p> <p><u>Se změnou zákona v tomto smyslu tedy nesouhlasíme.</u></p>	<p>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>
	UZS ČR	<p>K bodu 53 {§ 102 odst. 5 písm. k) a l)}</p> <p>Navrhujeme: Tento novelizační bod vypustit</p> <p>Odůvodnění: Ustanovení navrhujeme z předlohy vypustit. Pojmy „stres“ a „obtěžování“ jsou veličiny veskrze subjektivní, závislé na psychologických dispozicích jednotlivce. Dle našeho názoru by bylo z důvodu jejich neurčitosti v praxi nadmíru obtížné posoudit, zda jsou tato ustanovení dodržována.</p>	<p>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	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 54 (§ 111 odst. 1 zákoníku práce)</p> <p>Změna v definici minimální mzdy není z důvodové zprávy jasná. Není jasné, proč místo vazby na základní pracovněprávní vztah, což je jasná a srozumitelná definice, která zahrnuje všech relevantní případy, se nyní zavádí vazba na kolektivní smlouvu. V případě, že u zaměstnavatele nebude uzavřena kolektivní</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Definice minimální mzdy byla přeformulována. § 111 odst. 1 zní: „Minimální mzda je nejnížší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na příslušnou nejnížší úroveň zaručené mzdy (§ 112 odst. 2).“</p> <p>Propojení mezi minimální a zaručenou mzdou se věcně nemění. Zaručená mzda je vyšší ochrana než minimální mzda a tato ochrana tedy náleží ze zákona zaměstnancům, kterým je poskytována mzda a nemají vyšší ochranu,</p>

		<p>smlouva definující minimální mzdu, nebude tedy její definice pro tohoto zaměstnavatele platit?</p> <p>Požaduji novelizaci vysvětlit nebo vypustit.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>než je minimální mzda, sjednanou v kolektivní smlouvě, a zaměstnancům, kterým je poskytován plat.</p>
	SPČR	<p>54. až 62. - §§ 111 a 112 (minimální a zaručená mzda) – SP ČR požaduje přepracovat úpravu tak, aby se nevztahovala na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce a uvést do souladu systematiku úpravy minimální a zaručené mzdy.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR chápe snahu předkladatele odstranit stávající legislativní mezeru vztahu minimální a zaručené mzdy i snahu o zajištění, aby i zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr měli zajištěnu nejnižší úroveň odměny obdobně zaměstnancům v pracovním poměru. Jako problematická se však jeví praktická aplikace navrhovaných změn ve vztahu k zaměstnancům činným na dohodu o provedení práce. Zaměstnavatelé avizují, že mnohdy nemají jak zaměstnance zařadit do příslušné mzdové třídy, zejména jde-li např. o provedení konkrétního jednorázového úkolu mimo rámec běžné činnosti jiných zaměstnanců. Nutnost zařazovat zaměstnance činné na dohodu o provedení práce do příslušných mzdových tříd také mj. výrazně zvýší související administrativní zátěž a tím i náklady. Ve vztahu k zaměstnancům v režimu krátkodobých DPP, jejichž práce je definována výsledkem, nikoliv počtem hodin, také zaměstnavatelé poukazují na obtížnost potažmo reálnou nemožnost sledování dodržování limitů minimální i zaručených mezd.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále při pomínky.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Uplatnění odlišných přístupů k doplatkům do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by u jednotlivých typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mohlo vést k různé výši odměny. Pro tuto rozdílnou výši nejsou žádné důvody. Zaměstnavatel musí mít vždy informaci o rozsahu práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	ČMKOS	<p>§ 111 odst. 1 Požadujeme následující úpravu: „(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance.“. Jinak by došlo k významnému zúžení osobního rozsahu působnosti minimální mzdy.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Definice minimální mzdy byla přeformulována. Viz k připomínce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
K bodu 55	ÚV ČR - VÚV	<p>K §111 odst. 3 – uváděné sazby minimální mzdy již nejsou dešší dobu aktuální. Do mníváme se, že by bylo žádoucí jejich navýšení</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Zákonem se stanoví dlouhodobě platná minima. Na aktuální vývoj</p>

		na aktuální výši. Uvedení aktuálních částek ve spojitosti se slovem „nejméně“ zabrání teoretické možnosti snížení sazeb bez změn v zákoně.	sociálněekonomických podmínek reaguje prováděcí nařízením vlády.
K bodu 67	MZD	K § 127 odst. 3 (novelizační bod 67) Požadujeme i nadále zachovat v případě práce přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti vyplácení nejen příplatku za práci přesčas, ale i platu, jak tomu je dosud. Odůvodnění: Považujeme za potřebné motivovat k práci přesčas také vedoucí zaměstnance z řad zdravotnických pracovníků tak, aby mohl být zajištěn provoz pro zajištění poskytování zdravotní péče ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče (nemocnicích).	AKCEPTOVÁNO Není záměrem právního předpisu měnit aktuální úpravu platu vedoucích zaměstnanců za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu a během pracovní pohotovosti. Ve druhé větě je slovo „Příplatek“ nahrazeno slovem „Plat“.
	ČMKOS	Požadujeme v § 127 odst. 3, poslední větě za slova „vedoucím organizační složky“ doplnit slovo „státu“. Jde o terminologický soulad s § 33 odst. 3 písm. a).	VYSVĚTLENO Jedná se o legislativní zkratku zavedenou v § 122 odst. 2 zákoníku práce. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
K bodu 75	ÚV ČR - VÚV	K § 140 – zvyšuje se odměna za dobu pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu ve výši 15 % průměrného výdělku. Samotné navýšení nerozporujeme. Není však zřejmé, s jakými finančními náklady bude toto navýšení spojeno. Jedná se nejen o prostředky soukromých firem, ale i veřejné prostředky. V důvodové zprávě či zprávě RIA by měly být uvedeny alespoň přibližně (či ilustračně) dodatečné výdaje, které mohou vzniknout firmám a veřejným rozpočtům.	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se z návrhu vypouští. Vypuštěním nastává ROZPOR s ASO a ČMKOS.
	MZD	K § 140 (novelizační bod 75 části první) a § 151 (novelizační bod 5 části páté – změna zákona o státní službě) MZ upozorňuje, že bude třeba zajistit dostatečné rozpočtové krytí tak, aby byla pokryta odměna, která zaměstnanci bude nově náležet za dobu pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu nejméně ve výši 15 % průměrného výdělku. V tomto smyslu požadujeme upřesnit důvodovou zprávu. Tvzení uvedené v důvodové zprávě, že „Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty může mít minimální výše odměny z dohody, odměna za pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu, ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy (lze očekávat možné zvýšení rozpočtových nákladů).“, považujeme za nedostačující.	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se z návrhu vypouští. Vypuštěním nastává ROZPOR s ASO a ČMKOS.
	SPČR	§ 140 (odměna za pracovní pohotovost) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit. <u>Odůvodnění:</u> SP ČR zásadně nesouhlasí s navrhovaným zvýšením zákonné odměny za pracovní pohotovost a požaduje tento novelizační bod	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se z návrhu vypouští. Vypuštěním nastává ROZPOR s ASO a ČMKOS.

		<p>vypustit, a to z několika důvodů. Předně je zvýšení navrhováno bez jakéhokoliv předchozího projednání se sociálními partnery a bez jakéhokoliv zjišťování reálných dopadů (hodnocení RIA v tomto ohledu také mlčí). SP ČR připomíná své dřívější výhrady k vazbě odměny za pracovní pohotovost na průměrný výdělek daného zaměstnance. Má jít o kompenzaci zásahu do soukromého života zaměstnance (zaměstnanec musí být po dobu pracovní pohotovosti na sjednaném místě a být připraven k případnému výkonu práce), který je obdobný bez ohledu na konkrétní pracovní zařazení a příjem zaměstnance.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	KZPS	<p><u>K bodu 75) [§ 140 - odměna za pracovní pohotovost]</u> <u>Nesouhlasíme</u> se zvýšením příplatku za dobu pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu z 10 na 15%. Bude to znamenat zvýšené náklady pro zaměstnavatele, což může přinést negativní dopady i pro zaměstnance. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační bod se z návrhu vypouští.</p> <p>Vypuštěním nastává ROZPOR s ASO a ČMKOS.</p>
K bodu 77	UZS ČR	<p>K § 152</p> <p><u>Navrhujeme:</u> U písm. d) navrhujeme toto znění: „změně místa výkonu práce (§ 43),“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme vložit slovo „dočasné“ před slova „změně místa výkonu práce“ a doplnit rovněž odkaz na § 43 ZP, aby toto ustanovení odpovídalo změně, která je navrhována předkladatelem v § 43 ZP – Dočasná změna místa výkonu práce. Ze znění, které bylo předloženo k připomínkám, by totiž vyplývalo, že by zaměstnanec měl mít nárok na cestovné i v případě, že s ním zaměstnavatel natrvalo sjedná změnu místa výkonu práce, což by mohlo vést k tomu, že by zaměstnavatelé raději zaměstnance propustili a přijali jiného zaměstnance v místě, kde nově potřebují, aby byla práce vykonávána.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ O dočasnou změnu místa výkonu práce půjde vždy pouze při postupu podle § 43 zákoníku práce. Naproti tomu při změně místa výkonu práce na návrh zaměstnance podle § 40 odst. 1 zákoníku práce může jít nejen o změnu dočasnou, ale i trvalou. Možnost poskytovat zaměstnanci v uvedeném případě cestovní náhrady, je-li to sjednáno nebo stanoveno vnitřním předpisem, je upravena v § 177 odst. 1. Náhrady může zaměstnavatel poskytovat maximálně do doby, než zaměstnanec (popř. člen jeho rodiny nebo jiná se zaměstnancem v domácnosti žijící osoba) získá v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, resp. jde-li o pracovní poměr na dobu určitou, nejdéle do jeho skončení. Nový text písmene d) v § 152 zní: „d) změně místa výkonu práce (§ 40 odst. 1 a § 43),“. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
K bodům 78, 79, § 157 odst. 2 a 3	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, body 78 a 79 (§ 157 odst. 2 a 3 zákoníku práce</p> <p>Lze porozumět tomu, že náhrady jízdních výdajů mají příslušet zaměstnanci, když použije auto sám a ne když je někým vezen,</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.</p>

		<p>poněvadž pak může stejně dobře použít veřejnou hromadnou dopravu. Nicméně někteří zaměstnanci, obzvláště s tělesným postižením (např. na vozíčku) nemusí být schopni sami řídit auto a zároveň veřejná hromadná doprava nemusí být (a v ČR často bohužel není) přizpůsobena jejich potřebám. Pro tyto zaměstnance je pak vozidlo řízené jinou osobou jediným dopravním prostředkem. I tito zaměstnanci by pak měli mít nárok na náhrady jízdních výdajů. Jinak by šlo o jejich diskriminaci na základě zdravotního postižení.</p> <p>Požaduji proto těmto zaměstnancům umožnit nárokovat náhrady jízdních výdajů bez ohledu na to, zda vozidlo řídí či nikoliv. Navrhuji např. následovně: Náhrada jízdních výdajů § 157</p> <p>...</p> <p>(2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, které sám řídí, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem či pokud řízení vozidla znemožňuje jeho zdravotní postižení, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdního za určený hromadný dopravní prostředek.</p> <p>(3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, které sám řídí, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem či pokud řízení vozidla znemožňuje jeho zdravotní postižení, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	<p>ÚV ČR - VÚV</p>	<p>K §157 odst. 2 a 3 – jsou doplněny o slova „které sám řídí“. Ne všichni zaměstnanci však jsou schopni dopravní prostředek sami řídit – např. zdravotní důvody. Je třeba také vyřešit otázku, když dopravní prostředek bude využívat při cestě více zaměstnanců, kteří se budou při cestě v řízení střídát.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační body se z návrhu vypouští.</p>
	<p>Úřad vlády ČR - Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace a předseda Rady pro výzkum, vývoj a inovace (RVV)</p>	<p>K Čl. I, novelizačním bodům 78 a 79 (§ 157 odst. 2 a 3) – Požadujeme tyto body vypustit. Odůvodnění: Navrhovanou úpravu vnímáme jako diskriminační vůči všem zaměstnancům, kteří na služebních cestách potřebují asistenci ze zdravotních důvodů. Použijí-li tyto osoby vlastní auto, utrpí kvůli svému znevýhodnění nespravedlivou újmu. Pokud panuje obava ze zneužívání ze strany zaměstnanců, měla by být osobám se</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.</p>

		zdravotním postižením udělena výjimka. Žádáme o zapracování našich připomínek do materiálu.	
	ÚV OKOM	<u>K čl. I bodům 78 a 79 (§ 157 odst. 2 a 3):</u> <i>Chápeme záměr předkladatele, vyloučit náhrady pro osoby, kterým žádné náklady ve skutečnosti nevznikly, nicméně uvedené ustanovení bude opět problematické. Jak by se řešily např. případy, kdy se dvě osoby v řízení střídají (oba zaměstnanci plnící též úkol). Ustanovení je nutné přeformulovat i s ohledem na to, že může docházet k diskriminaci zdravotně postižených osob, které nemožnou samy řídit, nicméně dokáží pracovní úkol splnit za pomoci jiného a náklady mu v této souvislosti také vzniknou. Cestovní náhrady je nutné považovat za součást odměňování, nerovné zacházení se zdravotně postiženými by tedy bylo v rozporu se směrnicí 2000/78/ES. Připomínka je zásadní.</i>	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační body se z návrhu vypouští.
	MZE	K čl. I bodům 78 a 79 - § 157 odst. 2 a 3 zákoníku práce Navrhujeme vypustit omezení výplaty cestovních náhrad za použití vlastního vozidla na případy, kdy vozidlo řídí sám zaměstnanec – vlastník vozidla, tj. vypustit novelizační body 78 a 79. <u>Odůvodnění:</u> Toto opatření se jeví jako diskriminační v případě zaměstnanců, kteří na služebních cestách potřebují asistenci ze zdravotních důvodů. Použijí-li vlastní auto, utrpí kvůli svému znevýhodnění nespravedlivou a nelogickou újmu. Cestovní náhrady totiž nejsou „odměnou“ zaměstnance za řízení auta, ale kompenzací vzniklých nákladů.	AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.
	UZS ČR	K bodům 78 a 79 (§ 157 odst. 2 a 3) Navrhujeme: Tento novelizační body vypustit <u>Odůvodnění:</u> Navrhovaná úprava je diskriminační vůči všem zaměstnancům, kteří na služebních cestách potřebují asistenci s řízením vozidla ze zdravotních důvodů, navrhujeme proto její odstranění. 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 vozidla zaměstnancem vůbec nezávisí.	AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.
	KZPS	<u>K bodům 78) a 79) [§ 157 odst. 2 a 3 - náhrada jízdních výdajů při použití vlastního vozidla]</u> <u>Nesouhlasíme.</u> Není nám jasné, jak souvisí to, zda zaměstnanec vozidlo sám řídí, s tím, že se jedná o vozidlo jiné než poskytnuté	VYPOŘÁDÁNO JINAK Novelizační body se z návrhu vypouští.

		zaměstnavatelem. V případě použití hromadného dopravního prostředku či taxi zaměstnanec také vozidlo neřídí. V praxi může nastat například situace, že zaměstnanec nebude moci (ač to původně plánoval) vlastní vozidlo sám řídit, a může i třeba jen část cesty může odřídit jiná osoba. Spolucestující zaměstnanci se také mohou při řízení střídat. Okolnost, zda zaměstnanec vozidlo, které nepatří zaměstnavateli, při pracovní cestě sám řídí či nikoli, není pro účel a s mysl náhrady podstatná. <u>Tato připomínka je zásadní.</u>	
	ČMKOS	Nesouhlasíme s navrhovanou právní úpravou, která „trestá“ zaměstnance za jeho vstřícnost vůči zaměstnavateli.	AKCEPTOVÁNO Novelizační body se z návrhu vypouští.
K bodu 83	KZPS	<u>K bodu 83) [§ 170 odst. 5 - krácení stravného]</u> <u>Nesouhlasíme.</u> Naopak jsme navrhovali vypuštění povinnosti snížit stravné za každé bezplatně poskytnuté jídlo, která je pro většinu zaměstnavatelů pouze administrativně zatěžující. Měla by to být pouze možnost, a to v případě, že jídlo počas pracovní cesty zabezpečil zaměstnavatel. Za stávající úpravy může být mj. sporné, co to je „bezplatné jídlo“. To, že někdo například pozve zaměstnance na večeři, může vyplývat z osobního vztahu a zaměstnavateli do toho nic není, nemůže to zjišťovat a ověřovat, přestože tím zaměstnanec patrně ušetřil. Poskytnuté „bezplatné jídlo“ na nějaké pracovní akci také v mnohých případech nemusí zaměstnanci vyhovovat. <u>Tato připomínka je zásadní.</u>	VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.
K bodu 86	UZSČR	K § 177 <u>Navrhujeme:</u> V odst. 1 navrhujeme za slova „při změně místa výkonu práce na návrh zaměstnance podle § 40 odst. 3 nebo z jiného důvodu na jeho straně“ doplnit slova „ a při dočasné změně místa výkonu práce podle § 43“. <u>Odůvodnění:</u> V návaznosti na předchozí připomínku k § 152 navrhujeme provést související úpravu navrhovaného znění § 177 odst. 1. Důvody opět spočívají v tom, že navrhované změny § 152 a § 177 nepovažujeme za správné, jelikož v praxi mohou vést k tomu, že zaměstnavatelé zaměstnance raději propustí a přijmou jiného zaměstnance v místě, kde nově potřebují, aby byla práce vykonávána.	VYSVĚTLENO Cestovní náhrady při změně místa výkonu práce podle § 43 řeší ustanovení § 165. V ustanovení § 177 jde o jiné případy (změna místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance). Připomínkové místo na připomínce netrvá.

K bodu 88	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 88 (§ 179 zákoníku práce):</p> <p>Věta „Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla“ nedává smysl.</p> <p>Požaduji větu přeformulovat.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</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>
K části osmé	MV	<p>K problematice dobrovolných hasičů:</p> <p>Následující požadavky uplatňujeme na základě již projednaného materiálu „Informace o některých oblastech k řešení ve věci jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí a spolků působících na úseku požární ochrany“ projednaný vládou na jejím zasedání dne 20. srpna 2015 a v současné době připomínkovaným materiálem do vlády „Řešení některých oblastí u jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí a spolků působících na úseku požární ochrany“.</p> <p><u>K § 203 zákoníku práce:</u></p> <p>Činnost člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce jak ve formě účasti na odborné přípravě nebo cvičení, tak především při zásahu, je obsahově nutné považovat za překážku v práci z důvodu obecného zájmu, a proto požadujeme doplnit do § 203 odst. 2 zákoníku práce další činnost v obecném zájmu, a to činnost člena jednotky sboru dobrovolných hasičů obce. Požadované ustanovení by mělo znít:</p> <p>„m) přísluší členu jednotky sboru dobrovolných hasičů obce po dobu účasti na odborné přípravě, cvičení nebo zásahu podle zákona o požární ochraně.“³⁾ (odkaz v poznámce pod čarou by měl směřovat k zákonu č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů).</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p> <p><u>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</u></p> <p>Tyto připomínky považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK</p> <p>Doplněna poznámka pod čarou č. 70 v § 203 odstavci 1 o odkaz na zákon o požární ochraně.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
K bodu 94	MO	<p>K bodu 94., navrhovanému znění § 206a:</p> <p>V navrhovaném znění § 206a je nutné slova „po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo“ nahradit slovy „po skončení pravidelného vojenského cvičení, dobrovolného vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo“ (variantně by bylo možné také</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Text novelizačního bodu návrhu upraven ve smyslu připomínky.</p>

		slova „po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo“ nahradit slovy „po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo“). Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.	
	TACR	V § 206a věta první zrušit „nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení“	AKCEPTOVÁNO Text novelizačního bodu návrhu doplněn ve smyslu připomínky.
	ČMKOS	§ 206a Požadujeme nově zakotvit též povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnankyni (zaměstnanice) po skončení rodičovské dovolené na její původní práci a pracoviště. Současně zvýšit její mzdu o částku, která odpovídá zvýšení mzdy zaměstnance vykonávajícího stejnou práci na stejném pracovišti. Česká republika se vyznačuje jedním z nejvyšších rozdílů ve mzdách (platech) mezi muži a ženami – u průměrné mzdy činí tento rozdíl 22 % v neprospěch žen. Jednou z hlavních příčin genderových rozdílů v odměňování je přerušování pracovní kariéry ženy v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně. Navrhované opatření přispěje ke zmírnění těchto rozdílů v odměňování mužů a žen.	AKCEPTOVÁNO Pokud jde o zařazení do práce po nástupu z rodičovské dovolené. Text ustanovení doplněn. NEAKCEPTOVÁNO Nad rámec návrhu , pokud jde o zvýšení mzdy nebo platu. (Zabezpečeno základní zásadou § 1a odst. 1 písm. c) a odst. 2, § 16 i § 110 zákoníku práce. U platu navíc zápočetem tzv. náhradních dob, mezi které patří mateřská a rodičovská dovolená).
K bodu 95	KZPS	<u>K bodu 95) [§ 208 - jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele]</u> Nesouhlasíme s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsaném případě měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele. Uvedenou situaci, kdy zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele, lze zohlednit v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 208. <u>Tato připomínka je zásadní.</u>	NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR Předkladatel trvá na tom, že se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, jako u jakéhokoliv jiného zaměstnance nepracujícího v kontu pracovní doby.
	SPČR	<u>-Ad bod 95. - § 208 – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</u> <u>Odůvodnění:</u> <u>SP ČR zásadně nesouhlasí s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsaném případě zaměstnanci měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele a navrhuje zohlednit uvedenou situaci (zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele) v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek na straně</u>	NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR Předkladatel trvá na tom, že se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, jako u jakéhokoliv jiného zaměstnance nepracujícího v kontu pracovní doby.

		<u>zaměstnavatele.</u>	
Dovolená	ÚV OKOM	<p><u>K čl. I bodu 101a ve spojení s 108a - ve variantě II. (§ 212 odst. I a § 216 odst. 2):</u></p> <p>Ačkoliv předkladatel v důvodové zprávě uvádí, že se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok, ve skutečnosti podmíněním nároku na dovolenou za kalendářní rok konáním práce v určitém rozsahu v roce a nastavením zápočtu překážek v práci, které se ještě považují za výkon práce (max. 100 směn v kalendářním roce), výslednou délku dovolené ovlivňuje. V případě dlouhodobé nemoci zaměstnance mu nebudou směny nad stanovený rozsah zohledněny a započteny jako výkon práce a dovolená za kalendářní rok mu bude tedy následkem toho zkrácena. Není tedy vyloučeno, že nárok na dovolenou bude zkrácen i pod minimální hranici, kterou vyžaduje čl. 7 směrnice 2003/88/ES: „Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů.“. O čemž svědčí i příklad 5 na str. 42 závěrečné zprávy RIA, který uvádí zcela běžný model týdenní pracovní doby 40 hodin rozvržené pravidelně do pěti směn, u kterého při pracovní neschopnosti od 26. 5. do konce kalendářního roku vznikne právo na dovolenou pouze v rozsahu 154 hodin, což se rovná při 8 hodinové pracovní době 19,25 dne dovolené, tj. při 40 hodinové týdenní pracovní době pouze 3,85 týdne dovolené (lze si tedy snadno představit ještě větší zkrácení nároku na dovolenou při delší době pracovní neschopnosti zaměstnance). Takový stav je v rozporu s čl. 7 směrnice 2003/88/ES, neboť i ustálená judikatura SD EU říká, že minimální doba 4 týdnů dovolené musí dodržena i při pracovní neschopnosti zaměstnance (např. C-350/06 a C-520/06 ve věci Schutz-Hoff nebo C-282/10 ve věci Dominguez).¹</p> <p>Připomínka je zásadní.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO - VYSVĚTLENO</p> <p>– omezení doby započítávání některých překážek v práci jako výkon práce považuje předkladatel za žádoucí. S prodloužením zápočtu doby pracovní neschopnosti nad 100 dní (směn), resp. ve var. 2 nad 20tinásobek stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby v kalendářním roce zásadně nesouhlasí žádný ze sociálních partnerů a negativně na takovou změnu reagují také jiná přípo mínková místa. Prodloužení uvedené doby nebylo předmětem původního návrhu zákona a znamenalo by zřejmě opakování přípo mínkového řízení. Dobu 100 směn v kalendářním roce považuje předkladatel za dostatečnou dlouhou pro zohlednění nároku zaměstnance na dovolenou a přiměřenou vůči ostatním zaměstnancům, kteří překážky v práci v tomto rozsahu nevykazují. V tomto směru tedy předkladatel navrhuje, aby problematika započítatelnosti překážek v práci do odpracované doby byla řešena komplexně v rámci materiálu MPSV „Koncepce rodinné politiky“ a v ní zamýšlených nových institutů (např. dlouhodobé ošetrovatelské volno), v rámci kterého by bylo přihlédnuto k judikatuře SD EU. Připomínkové místo vzalo vysvětlení na vědomí.</p>
	ÚV OKOM	<p><u>K variantě I. – čl. I body 98 až 104 (§ 212 až § 221):</u></p> <p>Ze stejných důvodů, které jsou uvedeny v předešlém bodu, je ovšem problematická i varianta I. návrhu, která do § 223, který upravuje krácení dovolené, nezasahuje.</p> <p>Můžeme pouze dodat, že nárok pracovníka na placenou</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK</p> <p>Varianta I. nebyla zvolena.</p>

¹ „Nárok pracovníka nepřítomného během referenčního období v práci ze zdravotních důvodů na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže členský stát vázat na podmínku skutečného výkonu práce během tohoto období..... Nemůže být dotčen jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů.“

		<p>dovolenou by se měl podle našeho názoru a ve světle rozsudku Soudního dvora EU C-214/10 ve věci KHS AG a rozsudku C-337/10 ve věci Georg Neidel krátit teprve po poskytnutí dostatečného období převoditelnosti. Jak stanoví uvedené rozsudky, každé období převoditelnosti dovolené za kalendářní rok musí podstatně překračovat dobu referenčního období, za které bylo přiznáno, může tak být oprávněně kvalifikováno jako období, po jehož uplynutí placená dovolená za kalendářní rok ztrácí svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek a může tedy zaniknout. Soudní dvůr EU např. prohlásil zánik převoditelnosti dovolené po 9 měsících za nepřipustný, za dostatečně dlouhou dobu převoditelnosti naopak prohlásil dobu přesahující jeden rok. Je nutné tedy stanovit dostatečnou dobu převoditelnosti práva na dovolenou bez jeho krácení. Pro ustanovení § 223 odst. 2 nenalzáme z hlediska práva EU také žádné legitimní zdůvodnění.</p> <p><u>Připomínka je zásadní.</u></p>	
	ÚV ČR - VÚV	<p>K § 211 a násl. týkajících se úpravy poskytování dovolené – navrhuje ponechat dosavadní koncepci poskytování dovolené. Realizace varianty II by pro zaměstnavatele zavedla složité výpočty dovolené, problémy při zjišťování nároku na dovolenou by způsobovala i za zaměstnancům.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Variantu II podporují shodně sociální partneři.</p> <p>Po projednání připomínky VÚV požaduje, aby rozhodnutí ohledně navržených variant bylo v rámci návrhu zákona předloženo k rozhodnutí vlády.</p>
	MV	<p>98a až 115a – k § 211 až 223 zákoníku práce:</p> <p>Jak vyplývá z textu důvodové zprávy, v praxi by v případě zvolení varianty II úpravy dovolené v zákoníku práce docházelo k přepočtu dovolené na hodiny, namísto stávajících dnů. Z předloženého materiálu však není patrné, jaký dopad by takto komplexní změna mohla mít, zejména s ohledem na nutné nemalé náklady zaměstnavatelů na změny softwaru, proškolení pracovníků, kteří zajišťují personální administrativu apod. Přikláníme se tedy přijmout variantu I úpravy dovolené v zákoníku práce, popřípadě provést podrobnou analýzu dopadů. Analýzu v rámci zprávy RIA nelze považovat za dostatečnou - především vyjádření, že „lze předpokládat náklady spojené se zaváděním změn do praxe (např. proškolení personalistů a mzdových účetních), včetně nákladů na přizpůsobení mzdových programů nové právní úpravě a případných zvýšených nákladů v souvislosti s čerpáním dovolené v hodinách odvozených z odpracované doby“.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>S tím, že konkrétní finanční dopady z důvodu nezbytných úprav mzdových programů nelze ani orientačně odhadnout, jestliže lze předpokládat, že ve smlouvách o zajišťování aktualizace těchto produktů mohou být dohodnuty paušální částky na provádění úprav při změně legislativy. Jak bylo ověřeno, využívání mzdových a personálních programů je zpravidla podloženo nákupem licencí na určitou dobu, v jejímž rámci je zajištěna pravidelná aktualizace.</p>
	MZV	<p><u>K bodům 98 a 100a (k § 212):</u></p> <p>MZV žádá zachovat dosavadní koncepci poskytování dovolené.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Sociální partneři vyjádřili podporu variantě II.</p> <p>Při projednání připomínky byl záměr nové koncepce dovolené vysvětlen, změna byla provedena ohledně dodatkové dovolené zaměstnanců pracujících</p>

	<p>Odůvodnění: MZV zásadně nesouhlasí s navrženou variantou II., která mj. nepočítá s dovolenou za odpracované dny (v zahraničí je tomu často naopak, dovolená se poskytuje jen za odpracované dny a odpadá tak krácení za neodpracovanou dobu), váže dovolenou za kalendářní rok na výkon práce po dobu 52 týdnů, počítá s přepočtem dovolené na hodiny, zavádí složité výpočty dovolené (“dvaapadesátiny”) atd.. Bylo by však vhodné se vrátit k názvu této "řádné" dovolené k dřívějšímu označení "dovolená na zotavenou" nebo jinému obdobnému názvu (např. pracovní dovolená, používaná v mezinárodních dohodách), který by tuto dovolenou odlišil od dovolených jiných (mateřských, rodičovských, dodatkových apod.), a odpovídal by smyslu dovolené podle mezinárodních úmluv, podle kterých je poskytována ze zdravotních důvodů, k odpočinku z výkonu práce dlouhodobě vykonávané v pracovním poměru.</p> <p>V praxi dosavadní koncepce poskytování dovolené dlouhodobě vyhovuje, a tak není třeba měnit něco, co bezproblémově funguje.</p> <p><u>K bodu 99 a 107a (k § 215):</u></p> <p>Bez ohledu na výběr varianty MZV zásadně nesouhlasí se změnou podmínek pro dodatkovou dovolenou a žádá ponechat dosavadní právní úpravu. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: MZV považuje za nesystémové, aby se za výkon práce považovaly různé doby překážek v práci pro dovolenou (na zotavenou, mateřskou atd.) a jiné pro dodatkovou dovolenou. Navíc v podmínkách MZV by to znamenalo likvidaci dodatkové dovolené vůbec. Podle § 215 odst. 2 písm. f) přísluší dodatková dovolená při nepřetržité práci alespoň jeden rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Každý zaměstnanec v průběhu roku si vybírá dovolenou, která se pro tyto účely považuje za výkon práce (rovněž tak ostatní překážky v práci uvedené v § 348 odst. 1 a v § 216 odst. 2). Podle nového odst. 5 v § 215 by se však překážky v práci včetně dovolené nepovažovaly za výkon práce pro účely dodatkové dovolené a právo na dovolenou by vzniklo jen na základě skutečného výkonu nepřetržité práce jeden rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Prakticky by tedy nárok na dodatkovou dovolenou neměl žádný zaměstnanec pracující v těchto zdravotně obtížných oblastech.</p>	<p>v tropických oblastech. Po vysvětlení MZV na připomínce netrvá.</p> <p>AKCEPTOVÁNO Podmínky práva na dodatkovou dovolenou zaměstnanců pracujících v tropických oblastech z hlediska započítávání dob, které jsou považovány za výkon práce, zůstane zachováno.</p>
--	---	--

		<p>Celá koncepce dodatkové dovolené v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech by se měla zásadně změnit, neměla by se vázat na výkon práce, ale na pracovní (služební) pobyt v tropických a zdravotně obtížných oblastech. Na rozdíl od ostatních důvodů, pro které se poskytuje dodatková dovolená podle odpracované pracovní doby v určitém prostředí (pod zemí, v léčebnách, věznicích a další uvedené v § 215), jsou zaměstnanci v tropických a zdravotně obtížných oblastech vystaveni zdraví nepříznivému vlivu celých 24 hodin denně.</p> <p>Pro úplnost MZV připomíná, že dodatková dovolená v délce jednoho týdne je jediná výhoda, kterou zaměstnancům v těchto pro Evropana škodlivých prostředích MZV poskytuje, neboť zkrácenou pracovní dobu v těchto zemích ze zdravotních důvodů - tedy to, co je obvyklé ve většině zahraničních služeb ve světě - nám bylo vždy ze strany MPSV zamítnuto.</p>	
	MŠMT	<p>K části první, změna zákoníku práce, bod 98a. a násl. (§ 211 a násl. ZPr): Variantu II nepovažujeme za vhodnou a doporučujeme variantu I, tzn. pouze dílčí změny v dosavadní úpravě dovolené. Varianta II s počítáním dovolené na hodiny by byla zbytečně složitá jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Rovněž tak by bylo složité čerpání dovolené po hodinách, pokud nárok nevyjde na celé dny.</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
	MO	<p>K bodům 98. a následujícím (resp. 98a. a následujícím): V navrhované právní úpravě pro stanovení podmínek pro právo na dovolenou a její čerpání považujeme za normativně vhodnou variantu II, která stávající právní úpravu zjednodušuje a zavádí pro zaměstnance zcela rovné podmínky pro určení práva na dovolenou s ohledem na odpracovanou dobu s využitím srovnatelné jednotky času, kterou je hodina (nikoliv den). Současně žádáme, aby v souvislosti s přijetím varianty II byla do návrhu zákona vložena nová část šestá obsahující novelu zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a to v tomto znění: Tato připomínka je zásadní. Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Další část je vložena podle návrhu MO.</p>
	MZE	<p><u>K čl. I bodům 98 až 104 - § 212 a násl. zákoníku práce</u> Požadujeme, aby ze dvou nabízených variant byla vybrána VARIANTA I, která počítá pouze s dílčími změnami v právní úpravě dovolené při zachování její základní koncepce. Navrhovaná VARIANTA II je příliš administrativně náročná, což se projeví zejména u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, kdy dochází ke spočítání nároku na dovolenou po posouzení odpracování alespoň 52 týdnů v kalendářním roce, kdy současně dochází ke spočítání nároku na dovolenou v</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		hodinách, což se u zaměstnavatelů, kde je pracovní doba pevně rozvržena, jeví nadbytečným. Doporučujeme zvážit možnost takového výpočtu dovolené jen u zaměstnanců s kontem pracovní doby a jiných nerovnoměrných rozvržení (tedy část varianty II transformovat do varianty I).	
	TAČR	§ 216 odstavec 3) se duplikuje s návrhem na vložení nového odstavce 5) téhož §	AKCEPTOVÁNO Legislativně technické pochybení – odstraněno.
	Kraj Vysočina	<u>Připomínka k Čl. I bodu 98 a násl. a 98a a násl.:</u> Preferujeme v § 212 Variantu I. Zásadně odmítáme v § 211 Variantu II. Dle našeho názoru se jedná o zmatečnou a komplikovanou úpravu. Považujeme za vhodné ponechat stávající úpravu, která je v praxi osvědčená. Pokud je nutno řešit individuálně pro směnné provozy, doporučuje pro ně upravit individuální úpravou. Tuto připomínku považujeme za zásadní.	VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.
	Zlínský kraj	<u>K č. I. bodu 98 – 104 (§ 212 - § 221 zákoníku práce) - upřednostňujeme variantu I</u> <u>Odůvodnění:</u> Úprava dle varianty II (čl. I bodu 98a až 115a (§ 211 – § 223 zákoníku práce) je komplikovaná a spojená s větší administrativní zátěží. Z návrhu také nevyplývá, jak bude čerpána dovolená po jednotlivých hodinách, v současnosti se v praxi nečerpá méně než půlden dovolené. Zároveň by zejména v případě pružného rozvržení pracovní doby zaměstnavatel nedokázal předem určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, jelikož nemůže dopředu vědět, v jakém rozsahu bude zaměstnanec dovolenou čerpat, neboť délku konkrétní směny si v rámci pružného rozvržení pracovní doby určuje sám zaměstnanec.	VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.
	Pardubický kraj	§ 212 a násl. – ohledně variantního řešení požadujeme zvolit variantu I., dílčí změny při zachování dosavadní koncepce dovolené.	VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.
	Moravskoslezský kraj	K § 223 V tomto ustanovení dochází k prodloužení povinně poskytnuté dovolené v případě krácení dovolené za neomluvené zameškané směny ze 2 na 3 týdny. Navrhujeme ponechat původní délku dovolené, která nesmí krácena, tj. 2 týdny. <u>Odůvodnění:</u> <i>Podle našeho názoru není zvýšení délky dovolené v těchto případech, tedy v případech neomluvené absence, důvodné, stávající úprava, tj. délka 2 týdnů, je zcela dostačující. Ani v důvodové zprávě není navržena změna podepřena</i>	VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.

		<i>přesvědčivými argumenty.</i>	
	KZPS	<p><u>K bodu 115a) [§ 223 - krácení dovolené]</u></p> <p>U krácení dovolené z důvodu neomluveně zameškané změny dochází bez jakéhokoli zdůvodnění ke zhoršení možnosti zaměstnavatele. Doposud 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 má mj. i preventivní účinky. Navrženo je krácení o počet hodin odpovídajících zameškané době (pokud dojde k zameškání celé směny) a zachování práva na dovolenou se zvyšuje na 3 týdny. Naopak nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena, ačkoli tato skutečnost vyplývá z daných okolností, tedy z toho, že zaměstnanec se nedostaví k výkonu práce, aniž se omluví a uvede důvod. Absentéři tedy podle návrhu přijdou jenom o tolik dovolené, kterou si „vybrali“ na absenci, a 3 týdny jim musí tak jako tak zůstat.</p> <p>Se změnou ustanovení <u>nesouhlasíme</u>, je to i v neprospěch zaměstnanců, kteří si své povinnosti plní řádně.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR</p> <p>Neomluvené zameškání pracovní doby je porušením jedné ze základních povinností zaměstnance a je tedy sankcionovatelné jinými způsoby (vč. rozvázání pracovního poměru), než krácením práva na dovolenou. Minimální výměra dovolené, která musí být v tomto případě podle evropské legislativy zaměstnanci zachována, pokud jeho pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, činí alespoň 3 týdny.</p>
	UZS ČR	<p>K bodům 98 až 115a (§ 211 až § 223)</p> <p>Navrhujeme: Užít Varianty I</p> <p>Odůvodnění: V rámci navrhovaných variant jednoznačně podporujeme užití Varianty I neboť s použitím Varianty II se pojí nepřiměřená administrativní zátěž pro zaměstnavatele a celková nepřehlednost pro obě strany pracovního vztahu. Dále k jednotlivým bodům: k bodu 101 – návrh opomíjí situace, kdy jsou mzdy zaměstnanců spolufinancovány z veřejných zdrojů na základě dotačních titulů. V takovém případě by navrhovaná úprava představovala pro zaměstnavatele nepřiměřené obtíže ve vztahu k oprávněným zájmům zaměstnance.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Variantu II podporují shodně sociální partneři.</p>
	UZS ČR	<p>K § 216 odst. 2</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Navrhujeme do věty první za slova „osobní překážky v práci“ vložit slova „během zkušební doby a doba zmeškaná pro důležité osobní překážky v práci“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme vložit toto omezení týkající se zkušební doby, aby</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Je v rozporu s právem EU.</p>

		<p>bylo zabráněno těm případům, kdy by ve zkušební době byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti méně než 100 směn, a tudíž by mu vznikl nárok na dovolenou, přestože by od počátku pracovního poměru buď nic neodpracoval, nebo odpracoval např. jen první směnu a pak by byl uznán dočasně neschopným práce.</p>	
	<p>SPČR</p>	<p>SP ČR se spíše přiklání k VARIANTĚ II, kterou považuje za nejvýraznější koncepční změnu celého návrhu, s těmito konkrétními připomínkami:</p> <ul style="list-style-type: none"> - účinnost nové úpravy dovolené by měla být nastavena nezávisle na nabytí účinnosti ostatních ustanovení novely tak, aby nový systém začal platit od 1. dne kalendářního roku a aby bez ohledu na dobu trvání legislativního procesu byl zaměstnavatelům ponechán dostatečný časový prostor na přípravu na nový systém výpočtu i čerpání dovolené (např. ¼ roku). V té souvislosti SP ČR žádá MPSV, aby předem poskytlo dostatečné informace o změnách v úpravě problematiky dovolené zejména dodavatelům mzdových softwarů; - Ad body 105a. až 107a. - § 215 - SP ČR požaduje vysvětlit aplikaci navržené úpravy na tyto situace. <p><u>Odůvodnění:</u> SP ČR se domnívá, že není jasné, jak budou řešeny případy, v nichž např. zaměstnanec s pružnou pracovní dobou pracuje ve vyrovnávacím období 52 týdnů (návaznost na § 85 odst. 4 a § 78 odst. 1 písm. m)), které se ale zcela rozcházejí s kalendářním rokem. Co nastane v případě, že zaměstnanec v některém kalendářním roce odpracuje méně hodin než potřebných 52 stanovených týdenních pracovních dob pro získání nároku na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu (přitom ale nepůjde o překážky v práci započítávané do rozsahu 100 směn jako výkon práce)? V následujícím kalendářním roce sice tento zaměstnanec odpracuje více hodin a naplní tak průměrnou týdenní pracovní dobu, zřejmě by mu však nevznikl nárok na delší dovolenou za kalendářní rok v důsledku většího počtu odpracovaných stanovených týdenních pracovních dob než 52. Pokud je uvedená úvaha správná, způsob počítání dovolené podle VARIANTY II by byl vůči těmto zaměstnancům nespravedlivý. SP ČR požaduje vysvětlení, jak by daná situace byla podle VARIANTY II řešena popř. doplnění návrhu o příslušnou úpravu odstraňující tuto nerovnost.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Je navrhována dělená účinnost zákona.</p> <p>VYSVĚTLENO Dovolená za kalendářní rok je důsledně postavena na skutečně odpracované týdenní pracovní době, neodpracuje-li tedy zaměstnanec 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, vznikne mu právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.</p>

		<p>Ad bod 108a. - k § 216 odst. 2 – SP ČR navrhuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) aby se ustanovení § 216 odst. 2 aplikovalo až po uplynutí zkušební doby (možno zpětně), tj. skončí-li pracovní poměr zaměstnance ve zkušební době, právo na dovolenou by mu v popsaném případě nevzniklo, pokud pracovní poměr pokračuje, případná pracovní neschopnost zaměstnance ve zkušební době by se započítala jako výkon práce, tedy zaměstnanec by naplnil část limitu 100 směn efektivně započtených jako výkon práce; a 2) limit 100 směn namísto ve směnách vyjádřit jako 20ti násobek stanovené/kratší týdenní pracovní doby. <p><u>Odůvodnění:</u> Ad 1. - zaměstnavatelé se s ohledem na navrhované zrušení podmínky vzniku nároku na poměrnou část dovolené odpracováním 60 směn (tj. cca 3 měsíců odpovídajících standardní zkušební době) obávají zneužívání ze strany zaměstnanců ve zkušební době – zaměstnanec nastoupí, neprodleně poté je uznán dočasně práce neschopným, doba dočasné pracovní neschopnosti se však do 100 směn považuje za výkon práce.</p> <p>Ad 2. - právo na dovolenou se podle návrhu vypočítává v hodinách, navrhovaný limit 100 směn by měl tedy být vyjádřen také v hodinách. Jinak dochází k nerovnosti mezi zaměstnanci s různou délkou směn – zaměstnanci s 8 hodinovými směnami se započte při překážkách v práci přesahujících 100 směn jako výkon práce 800 hodin, zatímco zaměstnanci s 10 hodinovými směnami (např. pravidelné rozvržení do 4 denního pracovního týdne) 1000 hodin; u zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a různou délkou směn je situace ještě komplikovanější.</p> <p>- § 217 - SP ČR navrhuje stanovit minimum čerpání dovolené v rozsahu poloviny směny, nikdy ne po hodinách.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> V souvislosti s návrhem odvozovat právo na dovolenou od týdenní pracovní doby a vyjadřovat právo na dovolenou v hodinách, navrhuje SP ČR výslovně (s výjimkou případného dočerpání zbývajících nároku, nedosáhne-li ani poloviny směny).</p> <p>- Ad bod 111a. - §219 odst. 2 - SP ČR požaduje část věty</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO-VYSVĚTLENO S tímto návrhem nelze souhlasit, neboť pojistkou pro získání práva na dovolenou je „čekací doba“ v délce alespoň 4 týdnů výkonu práce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby (viz § 212 odst. 2 ve var. II návrhu).</p> <p>AKCEPTOVÁNO Pro zápočet dob bude použit limit dvacetinásobku stanovené (kratší) pracovní doby.</p> <p>AKCEPTOVÁNO Je stanoveno.</p>
--	--	---	---

		<p>za středníkem „to neplatí v případě, ...“ vložit do věty první, kam logicky patří. <u>Tuto připomínku SP ČR vznášejí i pro případ, že bude zvolena VARIANTA I (bod 103.).</u></p> <p>- Ad bod 115a. - § 223 odst. 2 a 3 (Krácení dovolené za neomluvené absence) – SP ČR požaduje zachování limitu 2 týdnů a umožnit krácení ve větším rozsahu při opakovaných absencích.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zaměstnavatelé obecně nemají zásadní problém s omezením krácení dovolené za neomluvené absence, nesouhlasí však zejména s maximálním limitem krácení tak, aby zaměstnanci i po krácení zůstaly nejméně 3 týdny dovolené, a požadují zachování limitu 2 týdnů jako doposud. Dále SP ČR navrhuje, aby bylo umožněno větší krácení v případě opakovaných absencí nad určitou mez. Zaměstnavatelé mj. v této souvislosti poukazují na aktuální problém se zaměstnanci, kteří ze dne na den nepřijdou do práce, protože dostali lepší pracovní nabídku.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p> <p>Pro případ, že by byla zvolena VARIANTA I, SP ČR dává ke zvažení tuto konkrétní připomínku nad rámec návrhu:</p> <p>K § 212 odst. 1 SP ČR navrhuje upřesnit, že minimální rozsah práce 60 dnů pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část) se vztahuje k 8 hodinovým směnám.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Při delší než 8 hodinové směně koná zaměstnanec práci v týdnu menší počet dní a odpracování 60 dnů mu trvá delší časový úsek (např. při 12-ti hodinové směně vykoná zaměstnanec práci 60 dnů až po 90 dnech), a dochází k nerovnému zacházení se zaměstnanci.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Jde o technickou, nikoli věcnou úpravu.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR Pokud jde o krácení ve větším rozsahu, a pokud jde o zachování minimální délky dovolené.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR Neboť výhodou var. I je používání vyšších jednotek (dní) pro stanovení práva na dovolenou, než je délka konkrétní směny. Navržená změna by výhodou dosavadní úpravy eliminovala. Navíc ve var. I – tedy podle současně platné právní úpravy platí pravidlo stanovené v § 216 odst. 3, podle něhož se pro zjištění, zda jsou splněny podmínky práva na dovolenou, posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jakoby v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu.</p>
	ČMKOS	<p>§ 212 odst. 4 až 223 Podporujeme variantu II. návrhu úpravy dovolené. Nad rámec návrhu požadujeme stanovit, že čerpání dovolené nemůže určit zaměstnavatel na dobu kratší než polovinu směny.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Shodně viz též návrh SP ČR</p>
	ČMKOS	<p>Bod 111a. Alt. II § 219 odst. 2 Navrhované ustanovení doporučujeme upravit v samostatném novém odstavci 3, nikoliv jako větu za středníkem. Navrhovaná úprava je nejasná. Text v důvodové zprávě svědčí o</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Přesunutím části věty za středníkem z věty druhé na konec věty první.</p>

		tom, že navrhovaná věta by měla následovat po první větě, nikoliv po druhé větě.	
	ASO	<p><u>K § 212 až 214</u></p> <p>Navrhuje se ponechat ustanovení § 212 až 214 ve stávajícím znění.</p> <p>Odůvodnění: Nesouhlasíme se změnou výpočtu délky dovolené, nevidíme pro to žádný racionální důvod, porušuje rovnost zaměstnanců v závislosti na délce směny, tj. znevýhodňuje zaměstnance s kratší pracovní dobou (např. i z důvodů zdravotních, péče o dítě apod.) proti ostatním s nekrácenou pracovní dobou. Jsme toho názoru, že jde o diskriminaci určitých skupin zaměstnanců.</p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínkové místo akceptuje variantu II.</p>
K bodu 101	Zlínský kraj	<p>K čl. I bodu 101 (§ 218 odst. 2 zákoníku práce) – navrhujeme blíže vymezit pojem „oprávněné zájmy zaměstnance“, příp. stanovit, že zaměstnavatel je povinen určit podmínky pro schválení takové žádosti ve vnitřním předpise.</p> <p>Odůvodnění: Je třeba zamezit výkladovým problémům a zajistit rovný přístup k zaměstnancům.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá s tím, že bude doplněno v důvodové zprávě o příklady oprávněného zájmu zaměstnance.</p>
K bodu 108	UZS ČR	<p>K § 240 odst. 1</p> <p>Navrhujeme: Navrhujeme toto znění textu za středníkem: „dočasně konat práci v jiném místě než je sjednáno v pracovní smlouvě mohou jen na jejich žádost.“.</p> <p>Odůvodnění: Navrhujeme vložit slovo „dočasné“ před slova „konat práci“ a doplnit rovněž slova „než je sjednáno v pracovní smlouvě“, aby text tohoto ustanovení byl jednoznačný a srozumitelný a neumožňoval různý výklad.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Návrh směřuje ke zpřesnění, nelze však vložit slovo „dočasně“, protože se nemusí jednat pouze o vazbu na § 43 v nově navrženém znění. Slova „než bylo sjednáno v pracovní smlouvě“ byla doplněna.</p>
K bodu 109	KZPS	<p><u>K bodu 109) [§ 241 odst. 2 - žádost o úpravu pracovní doby]</u></p> <p>Se zavedením další zbytečné administrativní povinnosti pro zaměstnavatele nesouhlasíme (povinnost zaměstnavatele písemně sdělit zaměstnanci, v čem spočívají vážné provozní důvody, které mu neumožňují vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby). Je to i v rozporu s předkládací zprávou.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR</p> <p>Na specifikaci konkrétních vážných provozních důvodů, pro něž nelze vyhovět žádosti zaměstnance, předkladatel s ohledem na právní jistotu zaměstnance trvá, a to též s ohledem na soudní judikaturu.</p>
K bodu 110	UZS ČR	<p>K § 247 odst. 1</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		<p>Navrhujeme:</p> <p>U pís m. a) navrhujeme za slova „vykonávané práce“ vložit slova „pokud současně dojde u zaměstnance k významné změně rizikového faktoru nebo ke zvýšení míry rizika dosavadního rizikového faktoru.“.</p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Navrhujeme zpřesnit toto ustanovení v tom smyslu, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem jen při takové změně druhu vykonávané práce, která bude mít dopad na rizikovost jeho práce z hlediska očekávané zdravotní zátěže (nová rizika, větší expozice pro organismus, apod.). Vyšetření by nemělo být vyžadováno při každé změně druhu práce, např. při změně jedné administrativní práce za jinou.</p>	
K bodu 111	UOOU	<p>V článku I bod 111 zní: „V § 248 odst. 2 věta první a druhá znějí: „Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku, zaměstnavatel je oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí nebo prohledat zaměstnance. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance.“.“ Tato připomínka je zásadní.</p> <p><i>Nelze souhlasit s tím, aby § 248 odst. 2 NZP byl zcela připodobněn § 316 odst. 2 NZP, neboť mezi sledováním zaměstnanců kontrolou vnášených či vynášených věcí je zásadní rozdíl. Sledování zaměstnance na pracovišti je dlouhodobé a systematické a představuje výrazně vyšší zásah do soukromí zaměstnance, cf. rozsudek ESLP Niemietz v. Německo.</i></p> <p><i>Na druhé straně kontrola zaměstnanců při vstupu či odchodu ze zaměstnání takový zásah do soukromí nepředstavuje, ačkoliv ani ta by se neměla dít samoučelně. Proto lze souhlasit se zpřísněním stávající dikce tak, jak je navrženo, ale převzetí podmínek z § 316 odst. 2 je příliš přísné a neúčelné. Praktickým důsledkem pak může být další rozvolnění interpretace těchto podmínek a to i ve vztahu k § 316 NZP.</i></p> <p><i>Z legislativně technického hlediska je vhodné „provádění“ nahradit plnovýznamovým slovesem, neboť to přispívá ke srozumitelnosti, a stávající formalistickou dikci, „při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti“, nahradit zněním modernějším a lépe odrážejícím dotčené zájmy – kautelu důstojnosti.</i></p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Text ustanovení je upřesněn takto: „Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“</p>
	Moravskoslezský kraj	<p>K § 248 odst. 2</p> <p>Věta první tohoto ustanovení se mění takto: „Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn Je-li dán závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Na připomínce přípo minkové místo netrvá.</p>

		<p>oprávněn k ochraně majetku v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.“ S uvedenou změnou nesouhlasíme a navrhuje ponechat stávající úpravu beze změny. <u>Odůvodnění:</u> Podle našeho názoru se jedná o nedůvodné omezení, právo zaměstnavatele na ochranu majetku by mělo být garantováno každému zaměstnavateli bez rozdílu. Odcizení majetku zaměstnavatele může mít stejně vážné důsledky u „běžného“ zaměstnavatele jako u zaměstnavatele se speciální „povahou jeho činnosti“ Ani v důvodové zprávě není tato změna podepřena přesvědčivými argumenty.</p>	
	UZS ČR	<p>K bodu 111 (§ 248 odst. 2)</p> <p>Navrhujeme: Tento novelizační bod vypustit</p> <p>Odůvodnění: Navrhovanou úpravu považujeme za diskriminační vůči většině zaměstnavatelů, neboť právo starat se o vlastní majetek s péčí řádného hospodáře by mělo být dáno všem zaměstnavatelům bez rozdílu spočívajícího v povaze jejich činnosti.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípo mínky ÚOOÚ.</p>
	SP ČR	<p>§ 248 odst. 2 (ochrana majetku zaměstnavatele) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhované omezení „závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele“ je nedostatečně určité a vyvolalo by mnoho interpretačních nejasností. Zaměstnavatel by měl mít právo na ochranu svého majetku – jakéhokoli – bez ohledu na povahu jeho činnosti. Jde o ústavně chráněné právo a v praxi je bohužel mnohdy nutné ho důsledně uplatňovat.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípo mínky ÚOOÚ.</p>
	KZPS	<p><u>K bodu 111) [§ 248 odst. 2 - ochrana majetku zaměstnavatele]</u> Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí, popřípadě provádět kontroly zaměstnanců za stanovených podmínek. S omezením tohoto oprávnění blíže nespecifikovaným „závažným důvodem spočívajícím v povaze činnosti zaměstnavatele“ <u>nesouhlasíme.</u> <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Text upraven viz vypořádání přípo mínky ÚOOÚ.</p>
K bodu 115	MZV	<p>MZV doporučuje, aby do § 313 odst. 1 bylo doplněno, že potvrzení o zaměstnání při skončení dohod o pracích konaných</p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá. Povinnost vydat zaměstnanci</p>

		<p>mimo pracovní poměr by bylo vydáváno pouze na základě žádosti zaměstnance (pracujícího na „dohodu“). Tato při pomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: Většina zaměstnanců pracujících “na dohodu” žádné potvrzení o zaměstnání nechce a nepotřebuje. Dosavadní i navrhovaná právní úprava je založena na povinnosti zaměstnavatele toto potvrzení zaměstnanci vydat. To způsobuje značné a zbytečné administrativní zatížení personalistů, vydávání tisíců potvrzení, které zaměstnanec nechce, a proto jej odmítá převzít, často toto potvrzení zasílají personalisté v těchto případech poštou, aby splnili svou zákonnou povinnost, a způsobují další absurdity vyplývající z povinnosti zaměstnavatele potvrzení vydat, ačkoliv si to zaměstnanec nepřeje.</p>	<p>vykonávajícímu činnosti na základě DPP potvrzení o zaměstnání je stanovena s ohledem na související právní úpravu - viz OSŘ, zákon o nemocenském pojištění.</p>
<p>Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (home working, teleworking)</p>	<p>UOOU</p>	<p>V článku I bodu 117 je nezbytné odstavce 5 doplnit o povinnosti zaměstnance. Tato připomínka je zásadní.</p> <p><i>Předloha zakládá nerovný přístup, když povinnost ukládá pouze zaměstnavateli; navržená právní úprava navíc působí fragmentovaně a kasuisticky; přináší riziko, že některé situace, které v praxi běžně nastávají či mohou nastat, jí nebudou řešeny. Jako problematické lze označit například to, že zaměstnavatel v případě, kdy zaměstnanec pracuje s jeho vybavením, musí toto udržovat v odpovídajícím stavu, zatímco zaměstnanci takováto povinnost u jeho zařízení alespoň v určité míře uložena není. Povinnost zajišťovat ochranu údajů je uložena také pouze zaměstnavateli. Informační povinnost je pak upravena velmi obecně, ale chybí např. povinnost zaměstnavatele dodržování bezpečnostních zásad přiměřených způsobem kontrolovat. Řešení lze spatřovat ve stanovení povinnosti, že obě strany, zaměstnanec i zaměstnavatel, mají povinnosti chránit relevantní informace proti neoprávněnému nebo nahodilému přístupu, změně, přenosu atd. Jako vhodné se jeví upravit, na čí náklady se tak bude dít, ale nemělo by se jít do větší míry detailu. Rovněž je nezbytné přepracovat důvodovou zprávu, neboť jen fakticky opisuje dané ustanovení.</i></p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Povinnosti jsou ukládány i zaměstnanci v nově formulovaném odstavci 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 chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.“.</p>
	<p>MZE</p>	<p>K čl. I bodu 117 - § 317 zákoníku práce</p> <p>Podle nového znění odstavce 2 bude zaměstnavatel oprávněn hradit i další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce. Toto ustanovení je stanoveno velmi pružně, je zneužitelné ze strany zaměstnance a obtížně kontrolovatelné ze strany zaměstnavatele. Homeworking sám o sobě sebou nese určitý komfort, jistě lze souhlasit i s úhradou nákladů na komunikaci, ale rozšiřování povinnosti úhrady i na další náklady lze</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou. Odst. 3 je nově formulován 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.</p>

		<p>považovat za neoprávněné zvýhodňování takového zaměstnance. Kodstavci 3 doporučujeme uvést, jaká opatření jsou tímto ustanovením myšlena. Dále uvádíme, že ustanovení o povinnosti zaměstnavatele zabránit izolaci zaměstnance lze považovat takřka za diskriminaci zaměstnavatele a neoprávněné zvýhodnění zaměstnance. Sociální kontakty by si měl navazovat každý sám a v současné době je k tomu mnoho příležitostí i způsobů. S ostatními zaměstnanci lze komunikovat v souvislosti s řešením svých pracovních úkolů, stejně tak, jako zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele mezi sebou, neboť pracovní doba je zásadně určena k plnění pracovních úkolů. Domníváme se, že ve výsledku by toto ustanovení bylo naopak kontraproduktivní ve vztahu k podpoře rozvoje homeworkingu stejně jako předchozí odstavec tohoto paragrafu.</p> <p>Navíc je nutné poznamenat, že povinnost zaměstnavatele zabezpečit pro své zaměstnance uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce je zakotvena již v základních zásadách zákoníku práce a tuto nově stanovenou povinnost lze v rozumné míře dovést i z těchto ustanovení.</p>	<p>Odst. 5 je nově formulován takto: „(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je 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, b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.“.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	<p>Ministerstvo spravedlnosti</p>	<p>K čl. I bodu 117 (§ 317 odst. 4) Navržené ustanovení díky vysoké míře abstraktnosti umožňuje interpretaci směřující k vznášení neadekvátních požadavků ze strany zaměstnance na zaměstnavatele. Vzhledem ke konsensuálnímu charakteru dohody o práci konané mimo pracoviště je třeba vycházet ze skutečnosti, že si zaměstnanec musí být vědom, že sjednání takovéto dohody s sebou může přinášet jistá znevýhodnění plynoucí z konání práce mimo pracoviště. Předmětným ustanovením stanovená povinnost zaměstnavatele, jež de facto znamená, že by zaměstnavatel měl zaměstnanci vytvářet totožné pracovní podmínky, jaké mají zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele, je v rozporu se smluvním základem tohoto institutu, přičemž jejím důsledkem může být faktická neochota zaměstnavatelů přistupovat ke sjednávání takovýchto dohod.</p> <p>Vzhledem ke shora uvedeným skutečnostem požadujeme odstavec 4 z § 317 bez náhrady vypustit.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO Odst. 4 byl vypuštěn.</p>
	<p>Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu</p>	<p>K ČÁSTI PRVNÍ, Čl. I, bod 118 (§ 317b písm. d) zákoníku práce):</p> <p>Vrcholového řídicího zaměstnance se podle návrhu nebude příslušet náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci podle prováděcího nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jde např. o vyšetření nebo ošetření, přerušení</p>	<p>VYSVĚTLENO S ohledem na minimální výši sjednané mzdy.</p>

		<p>dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků či rodinné události typu svatby, narození dítěte či úmrtí blízké osoby. Jakkoliv výše mzdy takového zaměstnance je nastavena tak, že v porovnání s průměrným zaměstnancem náhrady mzdy v uvedených situacích již de facto zahrnuje, pokládám za neodůvodněné je v situacích zejména osobního charakteru odjímat. I vrcholový řídicí zaměstnanec má stejné právo na rozvoj svého osobního a soukromého života a svého zdraví jako běžný zaměstnanec. Nevidím tedy důvod, jej v situacích, kdy toto právo využívá, na rozdíl od běžného zaměstnance připravit o náhrady mzdy.</p> <p>Požaduji proto zachovat i pro vrcholového řídicího zaměstnance náhradu mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	MŠMT	<p>K části první, změna zákoníku práce, bod 118. (§ 317a odst. 1 písm. c) ZPr): Požadujeme vypustit číslo „132“ z tohoto ustanovení. V § 317 a odst. 1 písm. c) je vyloučeno, aby zaměstnanci pracujícímu z domova vznikl nárok na příplatek podle § 132 zákoníku práce. Navrhovatel nezdůvodňuje, proč je tento příplatek vyloučen. Přímou pedagogickou činnost konají pedagogové na pracovišti zaměstnavatele nebo v případě vyslání na pracovní cestu na jiném místě určeném zaměstnavatelem. Není tedy možné, aby přímou pedagogickou činnost konali z domova v době, kterou si sami rozvrhují, tudíž těmto zaměstnancům ani nárok na příplatek podle § 132 nemůže vzniknout.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Nový text písmene b) – původně c) - v § 317a odst. 1 zní: „b) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,“</p>
	Česká národní banka	<p>K § 317a odst. 1 písm. c): Z navrženého znění § 317 odst. 1 písm. c) vyplývá, že by se na pracovněprávní vztahy zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele, který se zároveň dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nevztahoval celý § 115, který upravuje mzdu, náhradní volno nebo náhradu mzdy za svátek, tedy včetně odst. 3, jehož navržené znění zní: „Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že mzda zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele by se v případě, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, měla krátit, což by znamenalo nedůvodné znevýhodnění zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele. Doporučujeme</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Nový text písmene b) - původně c) - v § 317a odst. 1 zní: „b) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,“ Nový text písmene b) - původně c) - v § 317b odst. 1 zní: „b) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, 116 a 118“</p>

	<p>proto úpravu tohoto ustanovení, a sice takto: „c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, 115 odst. 1 a 2, § 116 – 118, 125 až 130, 132 a 135.“</p> <p>K § 317b písm. c): Též v případě vrcholového řídicího zaměstnance je v návrhu uvedeno, že při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, 115, 116 a 118, z čehož vyplývá, že pokud by svátek připadl na obvyklý pracovní den vrcholového řídicího zaměstnance, jeho mzda by se měla krátit, což by znamenalo nedůvodné znevýhodnění těchto zaměstnanců. Doporučujeme změnu tohoto ustanovení takto: „c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, 115 odst. 1 a 2, 116 a 118.“</p>	
	<p>Hl. m. Praha</p> <p>K bodu 117 (§ 317): Změna právní úpravy, která zavede povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci pracujícímu mimo pracoviště zaměstnavatele náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce, tj. náklady související s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, má za cíl zajistit, aby zaměstnanec pracující z domova, resp. mimo pracoviště zaměstnavatele, nebyl znevýhodněn v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele. Domníváme se, že navrhované znění způsobí efekt diametrálně odlišný od toho, než který je zamýšlen, a že naopak úhrada nákladů spojených s prací z domova, která je již sama o sobě brána jako benefit (jelikož slouží k tomu, aby takto pracující zaměstnanec nemusel dojíždět na pracoviště zaměstnavatele a bylo mu umožněno zvládat i jiné úkoly, příp. sladit pracovní a soukromý/rodinný život), povede ke znevýhodnění zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele, jelikož tito nemají možnost výhody rozvržení si práce podle své potřeby, svého uvážení či režimu; přizpůsobení se soukromým povinnostem.S ohledem na výše uvedené požadujeme změnit § 317 odst. 2, a to takto: „(2) Zaměstnavatel hradí zaměstnanci náklady, které mu vznikly při práci vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele; zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout na tom, že nebude zaměstnanci hradit žádné další náklady spojené s výkonem práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele, než které by byly zaměstnanci hrazeny při</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou.</p>

		<p>výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.“. Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky. Tato připomínka je zásadní.</p>	
	Liberecký kraj	<p>Nesouhlasíme se stanovením povinností zaměstnavatele uvedených v § 317 odst. 2, 3 a 5 i pro pracovněprávní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S úpravou v § 317 odst. 2 nesouhlasíme ani pro pracovní poměry na základě pracovní smlouvy.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Umožňuje se paušalizace úhrady nákladů. Nově se formuluje odst. 3 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.</p> <p>Nově se formuluje odst. 5 takto: „(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je 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, b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.“.</p>
	SMOČR	<p>K novelizačnímu bodu 117 - § 317 zákoníku práce</p> <p>Navrhujeme: Znění novelizačního bodu č. 117 změnit takto: „§ 317 zní: „§ 317 (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 náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. (3) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím informačních technologií, je zaměstnavatel dále povinen a) zajistit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, b) zajišťovat, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ Ustanovení je nově formulováno takto: „§ 317 (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 náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. (3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou. (4) 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. (5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí</p>

		<p>zaměstnavatelem; zaměstnanec je rovněž povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce</p> <p>c) informovat zaměstnance o všech omezeních použití technického vybavení a programového vybavení, o zákazu shromažďování a rozšiřování materiálů v rozporu s právními předpisy, a o sankcích v případě porušení těchto omezení.“</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	<p>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 chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.“.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
<p>SPČR</p>		<p>(Home office a teleworking) - SP ČR požaduje přepracovat takto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odst. 1 tak, aby případná dohoda mohla být sjednána i po vzniku pracovního poměru, tedy ne pouze v pracovní smlouvě a dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale například samostatnou dohodou (nejen písemnou); - odst. 2 – pokud jde o náhrady, doporučujeme, aby byly odlišeny situace, kdy zaměstnavatel umožňuje tzv. homeoffice jako (a) benefit, tzn., že zaměstnanec má zajištěno pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele a sám volí výkon práce ze svého bydliště, a to výhradně na základě svého uvážení, nebo (b) kdy zaměstnavatel místo pro zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nezajistí. Zatímco v případě (a) benefit, by zaměstnavatel náklady na homeoffice hradit neměl - vznikaly by mu totiž dvojí náklady – platil by nejen místo pro zaměstnance na svém pracovišti, ale i doma, tak v případě (b) je požadavek náhrady nákladů oprávněný. I pro případ (b) doporučujeme umožnit si mezi stranami domluvit paušalizaci náhrad nákladů spojených s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele; - odst. 3 – odkazovaná Rámcová dohoda považuje právě možnost pravidelného setkávání s ostatními zaměstnanci za příklad opatření, které zabraňuje izolaci zaměstnance pracujícího z domova, spojka "a" tedy není na místě; - odst. 4 - stanovit povinnost rovného zacházení jen v takové míře, která je s ohledem na jiné místo výkonu práce rozumná a možná (např. aby zaměstnavatel nemusel poskytovat čaj a kávu i zaměstnancům pracujícím z domova, když ji poskytuje těm na svém 	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá. K odst. 1 – 5:</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO K odst. 1 Připomínka nad rámec návrhu.</p> <p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ K odst. 2 Náhrada nákladů bude moci být sjednána paušální částkou.</p> <p>NEAKCEPTOVÁNO K odst. 3 Připomínka nad rámec návrhu.</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 chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.</p> <p>K požadavku upravit problematiku více míst výkonu práce zejména v souvislosti s cestovními náhradami se uvádí, že je již v současné době možné přesně sjednat, v který den je ta která obec pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad (v pondělí Praha – sídlo zaměstnavatele, v úterý Kolín-bydliště zaměstnance, pouze nesmí být obecně sjednáno Praha, Kolín, tedy kdykoliv v obou místech).</p> <p>K požadavku ošetřit problematiku BOZP:</p>

		<p>pracovišti nebo nemusel zajistit stejnou tepelnou pohodu nebo velikost prostor pro výkon práce, když to často není technicky možné);</p> <ul style="list-style-type: none"> - odst. 5 – vyškrtnout povinnost „nainstalovat“ – často je výkon z homeoffice sjednán ve velké vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele a není možné po zaměstnavateli požadovat, aby prováděl instalaci ve vzdálených destinacích. Přeformulovat informační povinnosti zaměstnavatele - nemá jít o další školení zaměstnance nad rámec toho, co plyne již z právních předpisů nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele, se kterými zaměstnanec již byl seznámen. - upravit problematiku více míst výkonu práce zejména v souvislosti s cestovními náhradami, aby zaměstnanci pracujícímu z domova nenáležely cestovní náhrady (stravné), neboť je doma, fakticky nikam necestuje a nemá tedy zvýšené náklady na stravování - je to problém zejména v případě, kdy domov leží mimo sjednané místo výkonu práce (např. Praha, kde je kancelář zaměstnavatele, a Kolín, kde zaměstnanec bydlí - pak jsou de facto sjednána dvě místa výkonu práce a přes cestu mimo pravidelné pracoviště se pak zaměstnanec může na cestovní náhrady dostat); - zajistit, aby případné náhrady za práci mimo pracoviště zaměstnavatele byly daňově uznatelné; - ošetřit problematiku BOZP: v praxi není splnitelné, aby zaměstnavatel plně odpovídal i za BOZP mimo své pracoviště, tj. je nutno přenést (alespoň částečně) tuto povinnost i na zaměstnance - například uložit povinnost zajistit si revize k vlastnímu vybavení (zejména elektronika, kotle, karmy apod.) a umožnit kontrolu ze strany zaměstnavatele v místě výkonu práce u zaměstnance a stanovit povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli řádné vyšetření pracovního úrazu, který by se mu doma případně stal; stanovit pravidla, jak má hlásit pracovní úraz a jak ho dokumentovat, aby bylo možné unést důkazní břemeno. <p><u>Odůvodnění:</u> Ze strany zaměstnavatelů bylo opakovaně kritizováno, že v současné době je v zákoníku práce úprava práce z domova</p>	<p>Povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají zaměstnavatel i zaměstnanec.</p> <p>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.</p> <p>Dojde-li k pracovnímu úrazu, v případě sporu musí zaměstnanec prokázat, že k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud zaměstnanec tuto skutečnost neprokáže, zaměstnavatel není povinen náhradu poskytnout.</p>
--	--	--	---

		<p>nedostatečná, resp. vzhledem k její stále více stoupající oblibě zejména ze strany zaměstnanců, by ustanovení ohledně výkonu práce z domova měla být upravena tak, aby došlo k zpřesnění některých nejasných otázek, např. v oblasti BOZP. Bohužel navrhovaná úprava tyto požadavky v mnoha ohledech nereflektuje a nelze ji v navržené podobě akceptovat.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	
	KZPS	<p><u>K bodu 117) a 118) [§ 317 až § 317b - práce z domova]</u></p> <p>Možnost dohody o práci z domova existuje samozřejmě i v současném zákoníku práce: Dosavadní ustanovení § 317 upravuje podmínky pro případ, že si přítom pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec; to však nevylučuje, že si zaměstnanec a zaměstnavatel při dohodě o práci z domova sjednají také to, že zaměstnanec bude pracovat v době určené zaměstnavatelem. A samozřejmě pouze v některé dny, v jiné bude přítomen na pracovišti.</p> <p>.....</p> <p>V nově navrženém § 317 tedy konkrétně <u>nesouhlasíme s ustanoveními</u> uvedenými v odst. 3 a 4, a 5 písm. c). Dále doporučujeme zabývat se otázkami omezené možnosti kontroly zaměstnavatele z hlediska bezpečnosti práce, vzhledem k tomu, že byt je soukromým územím zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele by tedy měla být poměrně omezena vzhledem k jeho možnostem, např. u odpovědnosti za škodu vzniklou sice při výkonu práce, avšak za okolností, které zaměstnavatel nemohl ovlivnit. Pracovní podmínky při práci z domova si z velké, až podstatné části, určuje sám zaměstnanec.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>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.</p> <p>V § 317 se vypustí odstavec 4 a odst. 5 písm. c) .</p> <p>Povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají zaměstnavatel i zaměstnanec.</p> <p>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.</p> <p>Dojde-li k pracovnímu úrazu, v případě sporu musí zaměstnanec prokázat, že k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud zaměstnanec tuto skutečnost neprokáže, zaměstnavatel není povinen náhradu poskytnout.</p>
	UZS ČR	<p><u>K novelizačnímu bodu 117 - § 317 zákoníku práce</u></p> <p>Možnost dohody o práci z domova existuje i v současném zákoníku práce: Dosavadní ustanovení § 317 upravuje podmínky pro případ, že si přítom pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec; to však nevylučuje, že si zaměstnanec a zaměstnavatel při dohodě o práci z domova sjednají také to, že zaměstnanec bude pracovat v době určené zaměstnavatelem. A samozřejmě pouze v některé dny, v jiné bude přítomen na pracovišti. Přes stanovisko zástupců zaměstnanců je práce z domova vnímána zaměstnanci jako přínos a výhoda, a to docela podstatná. Mají na práci větší klid, mohou si ji lépe rozvrhnout, neztrácejí čas přemisťováním z místa na místo, mohou snadněji zůstat v kontaktu s rodinou.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Ustanovení je nově formulováno takto:</p> <p>„§ 317</p> <p>(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.</p> <p>(2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu</p>

	<p>Z našeho pohledu vymezení konkrétních podmínek tak, jak je uvedeno v návrhu, situaci spíše komplikuje a není proto žádoucí. V současné době je vše ponecháno na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele a žádné problémy to v praxi nezpůsobuje. Proč tedy měnit něco, co funguje?</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Znění novelizačního bodu č. 117 změnit takto: „§ 317 zní: „§ 317 (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 náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. (3) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím informačních technologií, je zaměstnavatel dále povinen a) zajistit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, b) zajišťovat, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; zaměstnanec je rovněž povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce c) informovat zaměstnance o všech omezeních použití technického vybavení a programového vybavení, o zákazu shromažďování a rozšiřování materiálů v rozporu s právními předpisy, a o sankcích v případě porušení těchto omezení.“</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p> <p>Dále navrhujeme K navrhovanému znění § 317 ZP</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Upravit znění § 317</p> <ul style="list-style-type: none"> • v odst. 2) „Zaměstnavatel je <i>podle dané činnosti a okolností</i> povinen ...“ • v odst. 3) „Zaměstnavatel je povinen <i>podle dané činnosti</i> 	<p>práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. (3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je 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, b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.“.</p> <p>K dalším návrhům: K odst. 1 Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Podle § 34 zákoníku práce pracovní smlouva musí obsahovat 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. 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 nevyklučuje, 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. Podle § 564 občanského zákoníku vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě. K odst. 2 Paušalizace úhrady nákladů se umožňuje, pokud se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou.</p>
--	--	---

a okolností přijmout...“

Odůvodnění:

Navrhujeme do odst. 2 a 3 § 317 ZP vložit, že zaměstnavatel má uvedené povinnosti podle dané činnosti a okolností, neboť pro nepodnikající zaměstnavatele (např. kulturní instituce) to může být finanční a organizační zátěž.

Dále navrhujeme

K § 317 odst. 1

Navrhujeme:

Odst. 1 navrhujeme upravit na znění:

„Se zaměstnancem je možné písemně sjednat, že práce může být konána mimo pracoviště zaměstnavatele. Nejsou-li podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele písemně sjednány se zaměstnancem, musí být stanoveny v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele a zaměstnanec musí být s těmito podmínkami prokazatelně seznámen nejpozději v den podpisu ujednání podle věty první.“.

Odůvodnění:

Změna, kterou navrhujeme zpracovat do § 317 odst. 1 zákoníku práce, směřuje ke snížení administrativní náročnosti sjednávání možnosti výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zároveň takové ustanovení dovolí zaměstnavatelům nadále umožňovat zaměstnancům výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu jako „benefit“, který může být poskytnut kterémukoliv ze zaměstnanců v rozsahu pracovních dnů, které jsou stanoveny na kalendářní rok, popř. čtvrtletí či pololetí. V takovém případě by bylo pro zaměstnavatele velmi omezující, pokud by veškeré podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele musel ještě navíc sjednávat se zaměstnancem, když stačí, aby s nimi zaměstnanec seznámil. Na druhou stranu námi navržené znění nevylučuje možnost, aby zaměstnavatel s konkrétním zaměstnancem sjednal podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nebo jeho specifika odlišná od podmínek stanovených v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem.

K § 317 odst. 2

Navrhujeme:

		<p>Na konec odst. 2 navrhujeme před tečku doplnit slova „a za podmínek uvedených v odst. 6 je možné provést jejich paušalizaci“.</p> <p>Současně, na konec § 317, navrhujeme doplnit nový odstavec 6 ve znění:</p> <p>„(6) Při sjednání paušální měsíční nebo denní částky náhrady nákladů ve smyslu odst. 2, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z očekávaných průměrných výdajů skupiny srovnatelných zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Za účelem snížení administrativní náročnosti sjednávání možnosti výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele navrhujeme stanovit možnost paušalizace nákladů spojených s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a dalších nákladů, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce.</p> <p>Alternativně k předchozím návrhům k bodu 117 (§ 317)</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Tento novelizační bod vypustit</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhované ustanovení považujeme za potřebné v celém rozsahu z návrhu vypustit. Navrhované změny dle našeho názoru představují nepřiměřený zásah do autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu. Požadavky obsažené v odst. 3 a 4 jsou navíc jen stěží objektivně měřitelné a představují značnou potenciální komplikaci pracovněprávních vztahů. Tato připomínka je zásadní.</p>	
UZS ČR		<p>K § 317a</p> <p><u>Navrhujeme:</u> U písm. b) navrhujeme slovo „jde-li“ nahradit slovem „nejde-li“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme zpřesnit toto ustanovení, aby bylo jasné, že jde o výjimku z pravidla, že při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší takovému zaměstnanci náhrada mzdy.</p> <p>K § 317b písm. d)</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Shodný text je uveden v platném znění § 317 písm. b) zákoníku práce a v praxi nečiní výkladové problémy</p>

		<p><u>Navrhujeme:</u> nový text zní takto d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo nejde-li o náhradu mzdy podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme zpřesnit toto ustanovení. Za slova „mu nepřísluší náhrada mzdy,“ vložit slova „nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy podle § 192“. Nevidíme důvod, proč by vrcholoví řídicí zaměstnanci neměli mít např. u svatby možnost čerpat volno a náhradu mzdy ve stejném rozsahu, jako ostatní zaměstnanci. Předkladatelem navržené znění porušuje zásadu rovného zacházení, jelikož u zaměstnavatele mohou zároveň pracovat zaměstnanci v režimu § 317a, kteří mají také mzdu vyšší než 100 000 Kč, ale nelze je zahrnout do kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců, protože nespĺňují další podmínky (zejména nejsou na vedoucím pracovním místě).</p>	
	ČMKOS	<p>§ 317 k odst. 2 Požadujeme preferovat sjednání úhrady nákladů spojených s tzv. homeworkem (např. paušální měsíční úhradou) před kogentní právní úpravou a stanovit minimální ochranu zaměstnance před tlakem zaměstnavatele na nepřetržitou dostupnost prostřednictvím IT komunikace (tzv. právo odpojit se). Navrhovaná úprava by mohla ve svém důsledku omezit možnosti využívání této flexibilní formy práce v rozporu se zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Paušalizace úhrady nákladů se umožňuje, pokud se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou.</p>
K bodu 119	Ministerstvo spravedlnosti	<p>K čl. I bodu 119 (§ 329) Navržené znění předmětného ustanovení považujeme za nesrozumitelné. Z předloženého návrhu především není zřejmé, co se myslí pojmem „celková délka lhůty“. Přestože podle důvodové zprávy by účelem předmětného ustanovení zřejmě mělo být vyloučení aplikace § 652, popřípadě § 654 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, zákoník práce celkovou délku lhůty nestanovuje, protože je třeba vycházet z občanského zákoníku, podle něhož je však zřejmě třeba do celkové délky započítat i případné prodloužení ve smyslu § 652. Pro předejití případným aplikačním nesrovnalostem proto požadujeme přeformulovat navržené</p>	<p>VYSVĚTLENO Znění návrhu upraveno dle dohody na vypořádací poradě záměnou slova „celkovou“ za „původní“.</p> <p>Explicitní vyloučení užití příslušných ustanovení občanského zákoníku: Formulace byla v dohodě s připomínkovým místem upravena zejména s ohledem na skutečnost, že navržené znění předkladatel považuje za jednoznačné. Je zde snaha o jednoduchou a praktickou formu vyjadřující respekt systému běhu lhůt jako takovému s tím, že se v oblasti pracovněprávní chce MPSV vymezit vůči občanskému zákoníku ve věci prodloužování lhůt o 6 měsíců. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>

		ustanovení za pomoci explicitního vyloučení užití příslušných ustanovení občanského zákoníku. Zároveň požadujeme v důvodové zprávě uvést, z jakého důvodu nelze přistoupit alespoň k užití kratšího časového úseku, o němž by měla být lhůta v případě odpadnutí překážky prodloužena. <u>Tato připomínka je zásadní</u>	
	ČMKOS	§ 329 Požadujeme právní úpravu zpřesnit, tak aby bylo nepochybné, že pro pracovněprávní vztahy neplatí obecná pravidla občanského zákoníku o prodloužení lhůt o 6 měsíců.	VYSVĚTLENO Znění návrhu bylo upraveno dle zásadní připomínky MSP. Připomínkové místo s vypořádáním připomínky souhlasí.
K bodu 121	UOOU	V článku I se bod 121 zrušuje. Tato připomínka je zásadní. <i>Navrhovaná změna § 336 odst. 1 NZP zdánlivě směřuje k posílení odpovědnosti zaměstnance za zpracování jeho přesných adresných údajů zaměstnavatelem, přesto s ní nelze zcela souhlasit. Je formalistická, neboť je upřednostňován způsob sdělení aktuální adresy před materiální podstatou, tzn. povinností doručovat na jakoukoliv známou adresu tak, aby se doručovaná zásilka efektivně dostala do dispozice zaměstnance. Pokud by předkladatel chtěl pokračovat tímto směrem, pak by snad bylo vhodnější upravit obecnou povinnost zaměstnance informovat zaměstnavatele o změně doručovací adresy či obecněji veškerých údajů nezbytných pro smluvní vztah.</i>	VYSVĚTLENO Na připomínce netrvá.
	SPČR	§ 336 (doručování zaměstnanci) – SP ČR navrhuje navrhované znění zpřesnit. <u>Odůvodnění:</u> SP ČR velmi oceňuje snahu předkladatele o odstranění zásadních palčivých problémů stávající úpravy doručování. Na základě připomínek České pošty, s.p. však SP ČR požaduje upřesnit počátek běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti a v sousloví „uloženou písemnost“ bylo vypuštěno slovo „uloženou“ v odstavci 3 i odstavci 4. Pokud má být lhůta vázána na okamžik, kdy je zásilka připravena k vyzvednutí, souladu s poštovními podmínkami je možné dosáhnout pouze jejím zkrácením na 10 dnů (obdobně OSŘ). SP ČR zdvořile žádá předkladatele o projednání konečného znění s Českou poštou. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Připomínkovému místu bylo plně vyhověno a z důvodu upřesnění počátku běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, bylo vypuštěno slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“ v odstavci 3 i odstavci 4 předmětného ustanovení.
K bodu 122	Český telekomunikační úřad	K bodu 122 (§ 336 odst. 3 a 4) Nesouhlasíme se zavedením 15 denní lhůty k uložení písemnosti, jejímž uplynutím nastává fikce doručení.	VYSVĚTLENO Na připomínce netrvá.

		<p>Navrhujeme stanovit lhůtu 10 dnů, která by byla shodná se lhůtou k uložení zásilky stanovenou v procesních právních předpisech v délce trvání 10 dnů. Po uplynutí 10 denní lhůty nastává fikce doručení.</p> <p>Odůvodnění: Máme za to, že proces doručování způsobem určeným příslušným právním předpisem by měl být sjednocen obdobně, jako je tomu v případě procesních předpisů (např. správní řád, daňový řád, občanský soudní řád, apod.), stanovením jednotné lhůty k uložení písemnosti, jejímž marným uplynutím nastává fikce doručení.</p> <p>Je možné namítnout, že pracovní právo je právem soukromým, zatímco uvedené procesní předpisy obsahují úpravu veřejnoprávní.</p> <p>Pokud je lhůta 10 dnů (kalendářních) dostačující pro případy procesních předpisů, není důvod, proč by nemohla být dostatečnou i pro případy doručování podle zákoníku práce. Navíc tímto krokem dojde k posílení právní jistoty veřejnosti, pokud budou doručovací procesy sjednoceny. Pozitivní dopady budou vyvolány i na straně poskytovatelů poštovních služeb, když sjednocení právní úpravy doručování a vznik jeho účinků umožní zjednodušení technologických postupů u těchto podnikatelů.</p> <p>Zásadní připomínka je návrhem na sjednocení procesu doručování s pozitivními účinky na všechny zúčastněné osoby.</p>	
K bodu 123	ASO	<p>K § 336 odst. 4</p> <p>Doporučujeme v § 336 odst. 4 v poslední větě za středníkem ponechat znění, které se navrhuje vypustit:</p> <p><i>"(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 10 pracovních 15 dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být</i></p>	<p>VYSVĚTLENO Připo minkové místo na připo mince netrvá.</p>

		<p>proveden písemný záznam." Odůvodnění:</p> <p>Vypuštěním textu dochází k nejednoznačnosti o tom, zda zaměstnanec skutečně odmítl převzít písemnost.</p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	
K bodu 124	ČMKOS	<p>§ 334 odst. 2 Požadujeme následující úpravu navrhovaného ustanovení: „(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“ Je nezbytné zajistit, aby prvotně byly pokusy o doručení realizovány na pracovišti a teprve, pokud to není možné řešit doručení náhradním způsobem.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Předmětné ustanovení § 334 odst. 2 upraveno takto: „(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“.</p>
K bodu 125	KZPS	<p><u>K bodům 125) a 126) [§ 338 a § 340 - přechod práv a povinností]</u> Požadujeme ponechat stávající úpravu, <u>tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>VYSVĚTLENO Předkladatel vychází z odlišného pojetí, než bylo požadováno ze strany připomínkového místa. Předkladatel se inspiroval právní úpravou Velké Británie a judikaturou SD EU.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
	SPČR	<p>125. a 126. - §§338 a 340 (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační body vypustit.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO Předkladatel vychází z odlišného pojetí, než bylo požadováno ze strany připomínkového místa. Předkladatel se inspiroval právní úpravou Velké Británie a judikaturou SD EU.</p> <p>Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.</p>
K bodu 126	ČMKOS	<p>§ 340 Požadujeme ponechat § 340 ve stávajícím znění. Není zřejmé, proč již nemá jít i o situaci převodu části zaměstnavatele.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Text novelizačního bodu upraven.</p>
K bodu 129	KZPS	<p><u>K bodu 129) [§ 348 odst. 1 písm. a) - překážky v práci považované za výkon práce]</u> Důvodová zpráva blíže nespecifikuje, proč najednou chápe uvedení této překážky (pověstnostní vlivy) ve výjimkách z překážek v práci posuzovaných jako výkon práce, jako „neopodstatněné“. Překážku si samozřejmě není nutné „napracovat“, protože za dobu jejího trvání je ze zákona poskytována náhrada mzdy. Se změnou tedy nesouhlasíme. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	<p>VYSVĚTLENO Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>
K bodu 130	ČMKOS	<p>§ 356 odst. 2</p>	<p>VYSVĚTLENO</p>

		Považujeme za nezbytné vyjasnit, proč je ve druhé větě použita vazba na odpracovanou dobu, nikoliv na rozvrženou pracovní dobu zaměstnance.	Účelem věty druhé je výpočet váženého průměru měnicích se týdenních pracovních dob v rozhodném období, a to podle toho, kolik zaměstnanec v jednotlivých týdenních pracovních dobách skutečně odpracoval. Připomínkové místo s vypořádáním souhlasí.
K bodu 134	Ministerstvo spravedlnosti	<p>K čl. I bodu 134 (§ 363a) Nesouhlasíme s návrhem na úplné vyloučení možnosti řešit spory z individuálních pracovněprávních vztahů prostřednictvím rozhodčího řízení. Navržená změna výrazným způsobem zasahuje do zásady autonomie vůle smluvních stran, když de facto znemožňuje, aby tyto svým ujednáním podřídily řešení případných sporů z pracovněprávního vztahu rozhodčímu soudu, resp. rozhodci. Tuto změnu přitom nelze akceptovat ani z věcného hlediska, když předložený materiál žádným způsobem nezduvodňuje, na základě jakých empirických zjištění ke změně dochází. Lze přitom konstatovat, že rozšiřování alternativních metod řešení právních sporů představuje obecný trend v evropském právním prostředí, jehož smyslem je zajistit efektivní a rychlé řešení sporů z pracovněprávních vztahů. Vzhledem k této skutečnosti nepovažujeme za vhodné zcela vyloučit možnost řešit takovéto spory v rámci rozhodčích řízení. Naopak máme za to, že pro zajištění efektivního a zároveň i spravedlivého řešení pracovněprávních sporů je vhodné příslušnou právní úpravu dále rozpracovávat při zohlednění všech specifík, jež jsou dány zvláštním postavením smluvních stran pracovněprávního vztahu (např. stanovení zvláštních předpokladů pro rozhodce řešící takovéto spory). Vzhledem ke shora uvedeným argumentům požadujeme sledované cíle řešit jiným způsobem (např. dopracováním zvláštních ustanovení ve směru výše naznačených úvah), jež nebude v rozporu se zájmem na zajištění alternativních prostředků řešení sporů z pracovněprávních vztahů. <u>Tato připomínka je zásadní</u></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 vysvětlení akceptuje.</p>
	AVČR	<p>k navrhovanému ust. § 363a ZPr – vyloučení rozhodčího řízení pro spory z individuálních pracovněprávních vztahů..... Ze všech shora uvedených důvodů je zřejmé, že tak, jak byl legislativní návrh předložen, jej není možné akceptovat, přičemž variantně se nabízí (a) jeho – nově navrhovaného znění § 363a ZPr – vpuštění nebo (b) jeho zásadní dopracování, nebo (c) jeho úpravu v tom smyslu, že rozhodčí řízení je pro případy pracovněprávních sporů přípustné, přičemž se na něj uplatní (obdobně) pravidla určená pro rozhodčí řízení vedená ve spotřebitelských sporech.</p>	<p>VYSVĚTLENO Viz vypořádání připomínky MSP</p>

		V každém případě je třeba důkladně zvážit systematické začlenění předmětné právní úpravy – věcně správně by zjevně měla být začleněna do zákona č. 216/1994 Sb. Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.	
Změna ZIP obecně	MF	K čl. III – změna zákona o inspekci práce Považujeme za nezbytné posoudit, zda není třeba doplnit tuto novelu přechodným ustanovením, a to s ohledem na to, že mj. dochází i ke změnám úpravy na úseku přestupků a správních deliktů.	NEAKCEPTOVÁNO Legislativní změny správního trestání v oblasti přestupků i správních deliktů se dle konstantní judikatury správních soudů řídí rovněž čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, dle kterého <i>trestnost činu se posuzuje a trest se ukládá podle zákona účinného v době, kdy byl čin spáchán. Pozdějšího zákona se použije, jestliže je to pro pachatele příznivější</i> , když tento princip je nadřazen i případným přechodným ustanovením. Připomínkové místo od připomínky ustoupilo.
Změna ZIP K bodu 4 a násl.	SPČR	K bodům 4. – 15. - SP ČR zásadně odmítá navržené podstatné zpřísnění ZoIP. <u>Odůvodnění:</u> SP ČR považuje zejména navrhované podstatné zvýšení horních hranic pokut za nedostatečně odůvodněné a požaduje, aby předkladatel zdůvodnil např. na základě konkrétních praktických zkušeností SÚIP/OIP, proč považuje za potřebné tak dramatické zvýšení, a to odděleně u jednotlivých konkrétních skutkových podstat. Navrhovaná novelizace představuje příklad nešvaru kritizovaného MV jako hypertrofie správního trestání. Za důležitější považuje SP ČR preventivní a efektivní kontrolní činnost SÚIP/OIP již na základě stávající úpravy než čím dál větší kazuistiku skutkových podstat a zvyšování potenciálních sankcí. SP ČR také poukazuje na skutečnost, že legislativním procesem postupuje zcela nová úprava správního trestání (vládní návrh zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ST 555, aktuálně v Poslanecké sněmovně ČR před 2. čtením). Neprokáže-li předkladatel skutečnou nezbytnost navrhovaných změn ZoIP, požaduje SP ČR, aby předkladatel navrhl případnou novelizaci ZoIP až návazně na přijetí výše zmíněné nové úpravy správního trestání. Tato připomínka je zásadní.	NEAKCEPTOVÁNO - ROZPOR Orgány inspekce práce ukládají pokuty v rámci zákonem stanovených rozmezí. V některých případech, zejména u velkých zaměstnavatelů, případně u správních deliktů týkajících se velkého počtu zaměstnanců vyvstává potřeba zvýšení horní hranice pokuty tak, aby ukládaná sankce plnila svou represivní i preventivní funkci. Jako hlavní účel sankce je prostřednictvím individuální prevence působit zároveň generálně preventivně a odrazovat tak další osoby od protiprávního jednání. Ve všech případech jsou při ukládání sankcí respektovány podmínky stanovené v § 36 ZIP, včetně hodnocení zákazu likvidačnosti výše pokuty. Z praxe kontrolních orgánů vyplývá, že vymáhání plnění povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů bez adekvátní možnosti uložit sankci za toto neplnění je neefektivní. Na úseku pracovní doby nedochází tímto návrhem zákona k navýšení maximálních sankcí. Maximální výše sankcí zůstává stejná jako doposud.
Změna ZIP K bodu 5,8,13 a 15	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	K ČÁSTI DRUHÉ, ČL. III, body 5,8,13 a 15 (§ 13,15,26 a 28 zákona o inspekci práce) Argumentace k novelizaci skutkových podstat přestupků a správních deliktů v oblasti pracovněprávních vztahů je poněkud rozporná. Na jednu stranu uvádí, že novela směřuje ke zpřesnění skutkových podstat (zpráva RIA, str. 82, 83), na druhou stranu	AKCEPTOVÁNO Důvodová zpráva byla doplněna.

		<p>současný stav kritizuje jako příliš kazuistický (důvodová zpráva, str. 74). Za důležité z právního hlediska přitom považují, aby formulace skutkových podstat byly dostatečně určité na to, aby přesně charakterizovaly zakázané jednání a umožnily tak jeho efektivní postih v souladu se zásadou právní jistoty a předvídatelnosti práva. V tomto směru se poněkud obávám, zda zejm. redukce skutkových podstat přestupků a správních deliktů na úseku odměňování zaměstnanců budou dostatečně pokrývat všechny situace, jak je tomu dnes. U přestupků a správních deliktů na úseku pracovní doby pak sice nedochází k redukci počtu skutkových podstat, ale smysl změny opět není plně jasný.</p> <p>Požadují proto změny skutkových podstat přestupků a správních deliktů lépe a konzistentněji odůvodnit a zejm. doložit, že nové skutkové podstaty zajistí stejnou míru ochrany práv zaměstnanců. V opačném případě požadují uvedené body vypustit a zachovat stávající stav.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
Změna ZIP K bodu 5	MV	<p>5 a 13 – k § 13 odst. 1 a § 26 odst. 1 zákona o inspekci práce:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. V písm. a), c), d) a e) požadujeme v souladu s obvyklou legislativní praxí v oblasti správního trestání nahradit formulaci „nesplní některou povinnost“ slovním spojením „nesplní některou z povinností“. 2. V písm. a) dále požadujeme nahradit spojku „a“ spojkou „nebo“ tak, aby skutková podstata obsahovala alternativní výčet (k naplnění skutkové podstaty tak dojde např. při samostatném porušení některé z povinností při poskytování mzdy nebo odměny z dohody). 3. V písm. f) navrhuje vypustit slova „, který je“. Slovní spojení „v rozporu s“ umístěné na konci skutkové podstaty dostatečně vyjadřuje postih jednání, které je sice obecně dovoleno, avšak pouze v mezích zákonem stanovených podmínek. <p>Tyto připomínky považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO</p> <p>Nový text § 13 odst. 1 zní:</p> <p style="text-align: right;">„§ 13</p> <p style="text-align: center;">Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců</p> <p>(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že</p> <ol style="list-style-type: none"> a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování, b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné, c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody, d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost, e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa, f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.“ <p>Nový text § 26 odst. 1 zní:</p> <p style="text-align: right;">„§ 26</p> <p>Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců</p>

			<p>(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <ol style="list-style-type: none"> nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy, platu, nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování, neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné, nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody, nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost, nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa, uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.“
	KZPS	<p><u>K bodům 5) a 13) [§ 13 a § 26]</u></p> <p>Navrhuje se nové znění § 13 a § 26 zákona o inspekci práce, neboť dle důvodové zprávy je „aktuální úprava kazuistická a porušení povinností, které § 13 a § 26 zákona o inspekci práce výslovně neoznačuje jako přestupek nebo správní delikt právnické osoby, nelze postihnout pokutou“.</p> <p>Ano u některých méně závažných porušení, to je možné, neboť veškerá drobná porušení nemusí být skutečně posouzena jako přestupek či správní delikt a nemusí být udělena pokuta. Nic však nebrání tomu upozornit zaměstnavatele v kontrolním protokolu i na tato drobná porušení, a upravit zákon tak, aby k uložení pokuty mohlo dojít v případě jejich opakování.</p> <p>Navíc se zvyšuje dolní hranice pokuty, která byla i za současného znění v některých případech půl milionu Kč, na rovný jeden milion. To by se samozřejmě vztahovalo i uvedená drobná porušení, která nejsou dnes zahrnuta v „kazuistickém“ výčtu § 13 nebo 26.</p> <p><u>Se změnou tak, jak je navržena, nesouhlasíme, a tato při pomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVANO – ROZPOR</p> <ol style="list-style-type: none"> Návrh předpokládá postihování porušení základních povinností zaměstnavatelů při odměňování, které jim ukládá zákoník práce a další obecně závazné předpisy (prováděcí nařízení vlády, OZ, OSŘ) nikoliv „drobných porušení“. (Navíc je sporné, která porušení zákona jsou „drobná“. Navrhované pokuty jsou limitovány pouze horní hranicí. Je věcí inspektorátů práce, jakou konkrétní výši pokuty vzhledem k nálezů uloží. Zaměstnavatel má případně možnost bránit se v důvodných případech v rámci správního řízení. Nelze předjímat, že za „drobná porušení“ bude uložena pokuta v maximální výši, což s ohledem na principy správního trestání ani není možné. <p>Ve všech případech ukládání pokut jsou hodnocena a respektována kritéria zakotvená v § 36 ZIP přičemž zákaz likvidačnosti uložené pokuty je přítom jedním ze základních kritérií pro určení výše pokuty.</p> <ol style="list-style-type: none"> Dosavadní úprava stanoví za stejné skutkové podstaty různé sazby. Dochází k odstranění vnitřních rozporů úpravy. Změny byly vedeny snahou o zavedení řádu, logiky a jednoznačnosti úpravy.
Změna ZIP K bodu 7	KZPS	<p><u>K bodům 7) a 14) [§ 14 a § 27 odst. 2]</u></p> <p>Se zvýšením horní hranice u náhrad z 200.000 Kč na jeden milion nesouhlasíme.</p> <p><u>Tato při pomínka je zásadní.</u></p>	<p>NEAKCEPTOVANO - ROZPOR</p> <p>Současná výše sankce podle zkušeností orgánů inspekce práce neplní dostatečně své funkce. Zvýšená horní hranice umožní účinně postihnout i velké zaměstnavatele s výskytem velkého počtu zaměstnanců s nevyplacenými náhradami, u nichž velmi nízká maximální hranice výše pokuty neumožňuje dostatečně zohlednit výši obohacení na nevyplacených náhradách. Ve všech případech ukládání pokut jsou hodnocena a respektována kritéria zakotvená v § 36 ZIP. Zákaz likvidačnosti uložené pokuty je přítom jedním ze základních kritérií pro určení výše pokuty.</p>

<p>Změna ZIP K bodu 8 a 15</p>	<p>MV</p>	<p>k § 15 odst. 1 a § 28 odst. 1 zákona o inspekci práce: V jednotlivých skutkových podstatách přestupků a správních deliktů je třeba doplnit konkrétní odkaz na hmotněprávní ustanovení, jehož porušení se trestá, a to v rámci vlastního normativního textu, nikoli v poznámce pod čarou. Pouze v případě, je-li odkazováno na prováděcí právní předpis, lze poznámku pod čarou ponechat. Níže uvádíme úpravu skutkových podstat přestupků v těch případech, kdy bylo možné jednoznačně identifikovat konkrétní ustanovení zákoníku práce, která obsahují povinnost, jejíž porušení by mělo být postíženo. V dalších případech, zejména tehdy, kde předkladatel nabízí pouze demonstrativní výčet (poznámka pod čarou začíná slovy například), je třeba provést úpravy v obdobném duchu a po vzoru námi navržených zpřesnění a také u těchto skutkových podstat doplnit jednoznačné normativní odkazy na příslušná ustanovení zákoníku práce. Zároveň připomínáme, že obdobně je třeba přepracovat také správní delikty právnických osob uvedené v § 28 odst. 1: <i>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</i> Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p> <p>k § 15 odst. 2 a § 28 odst. 2 zákona o inspekci práce: Upozorňujeme, že skutková podstata uvedená v odstavci 1 písm. f) předmětných paragrafů je v sankčních ustanoveních zmíněna dvakrát, tedy v odstavci 2 písm. a) (s pokutou do výše 300 000 Kč) a v odstavci 2 písm. d) (kde je pokuta až do 2 výše 2 000 000 Kč). Je proto třeba písmeno f) z jednoho ze zmíněných ustanovení vypustit. Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Navrhované znění doplněno podle návrhu MV a skutková podstata uvedená v odstavci 1 v písm. f) je z jednoho z písmen uvedených v odstavci 2 vypuštěna.</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) je vypuštěno z navrhovaných § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a).</p>
	<p>Ústecký kraj</p>	<p><u>Ke změně zákona o inspekci – bod 8. - Část druhá, Čl. III, § 15 odst. 2 písm. d)</u> Z navrhovaného textu „2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), b), c), e), f, h), i), n), o) s) nebo t).“ navrhujeme vypustit písm. f), protože postih přestupku dle § 15 odst. 1 písm. f) tohoto zákona je již uveden v § 15 odst. 2 písm. a). Úplné znění § 15 odst. 2 písm. d) po navrhované změně: <i>„d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), b), c), e), h), i), n), o), s) nebo t).“</i> <u>Odůvodnění:</u> Vzhledem k tomu, že postih za porušení § 15 odst. 1 písm. f) tohoto zákona je již uveden v § 15 odst. 2 písm. a) téhož zákona, tak by se v případě postihu dle § 15 odst. 2 písm. d) téhož zákona jednalo o dvojí postih za týž přestupek, což nelze akceptovat.</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) je vypuštěno z navrhovaných § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a).</p>

		<p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p> <p><u>Ke změně zákona o inspekci – bod 15. – Část druhá, Čl. III, § 28 odst. 2 písm. d)</u> Z navrhovaného textu „2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), b), c), e), f, h), i), n), o), s) nebo t).“ navrhujeme vypustit písm. f), protože postih přestupku dle § 28 odst. 1 písm. f) tohoto zákona je již uveden v § 28 odst. 2 písm. a). Úplné znění § 28 odst. 2 písm. d) po navrhované změně: „d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), b), c), e), h), i), n), o), s) nebo t).“ <u>Odůvodnění:</u> Vzhledem k tomu, že postih za porušení § 28 odst. 1 písm. f) tohoto zákona je již uveden v § 28 odst. 2 písm. a) téhož zákona, tak by se v případě postihu dle § 28 odst. 2 písm. d) téhož zákona jednalo o dvojí postih za týž přestupek, což nelze akceptovat. <u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	
	UZS ČR	<p><u>K čl. III – změna zákona č. 251/2005 Sb.; K bodům 8 a 15 (§ 15 a § 28)</u></p> <p>Navrhujeme: Tyto novelizační body vypustit</p> <p>Odůvodnění: Navrhované znění § 15 a § 28 je nutno přizpůsobit vypuštění navrhovaného znění § 34b ZP (viz čl. I, bod 6).</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR</p> <p>Na úseku pracovní doby dochází k nutnému zpřesnění skutkových podstat a k pokrytí veškerých situací, tak, aby skutkové podstaty odpovídaly konkrétním povinnostem zaměstnavatele v zákoníku práce v části čtvrté a v ostatních relevantních právních předpisech.</p>
	KZPS	<p><u>K bodům 8) a 15) [§ 15 a § 28]</u></p> <p>Nesouhlasíme s rozšířením v § 15 a 28 v písm. b) (text za čárkou ve větě), dále s návrhy písm. h), i), k), t), v) a w).</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní s odůvodněním stejným jako u bodu 5) a 12).</u></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO-ROZPOR</p> <p>Na úseku pracovní doby dochází k nutnému zpřesnění skutkových podstat a k pokrytí veškerých situací, tak, aby skutkové podstaty odpovídaly konkrétním povinnostem zaměstnavatele v zákoníku práce v části čtvrté a v ostatních relevantních právních předpisech.</p>
K bodu 8	UOOU	<p>V článku III bodu 8 se písmena u) až w) zrušují a v odstavci 2 písm. b) slova „u), v) nebo w)“, v bodu 15 se písmena u) až w) zrušují a v odstavci 2 písm. b) slova „u), v) nebo w)“. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>K tomu lze dodat, že nově zaváděné delikty spočívající v nevedení evidence pracovní doby, neumožnění zaměstnanci nahlédnout do evidence a neuchování evidence pracovní doby, se jeví jako nekonceptční. Důvodová zpráva k těmto novým deliktům je potom více než stručná a není jasné, proč právě daná jednání mají nově být správním deliktem, zatímco např. odepření nahlédnutí do osobního spisu jim být nemá. Přitom odepření nahlédnutí do evidence odpracované doby je zjevně stíhatelné</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Připomínka souvisí s připomínkou k § 96, která je zcela neakceptovatelná, neboť se týká zrušení povinnosti evidence pracovní doby u jednotlivých zaměstnanců, což by mohlo zcela znemožnit činnost kontrolních orgánů.</p> <p>Připomínkové místo na připomínce netrvá.</p>

		podle obecného předpisu, konkrétně jako správní delikt podle § 44 odst. 2 písm. g) a § 45 odst. 1 písm. g) zákona č. 101/2000 Sb. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.	
Změna ZIP K bodu 10	MV	k § 18 odst. 1 písm. a) a § 31 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce: Skutkovou podstatu je třeba upravit podle výše uvedeného vzoru, tedy by měla znít následovně: „a) nenavrhně těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci podle ...“ s odkazem na příslušné hmotněprávní ustanovení zákoníku práce. Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.	AKCEPTOVÁNO Text upraven a doplněn: a) nenavrhně těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle § 41 odst. 1 písm. c) a g) a § 239 odst. 1 a 2 zákoníku práce“.
	UZS ČR	§ 18 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce <u>Navrhujeme:</u> U písm. b) navrhujeme před slova „výkonu práce v jiném místě“ vložit slovo „dočasném“. <u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme vložit slovo „dočasném“, aby text tohoto ustanovení odpovídal námi navrhovanému znění § 240 ZP a byl v souladu s dalšími ustanoveními ZP, a to včetně předkladatelem navrhovanému znění § 43 ZP.	AKCEPTOVÁNO Doplněno dle návrhu, neboť jde o vazbu na navrhovanou změnu § 43 zákoníku práce.
Změna ZIP K bodu 13	MMR	K bodu 13 (§ 26 odst. 2) a k bodu 15 (§28 odst. 2) Požadujeme v § 26 odst. 2 a v § 28 odst. 2 slova „se uloží pokuta“ nahradit slovy „lze uložit pokutu“. <u>Odůvodnění:</u> Požadujeme sjednocení formulace s § 13 odst. 2 a § 15 odst. 2, v nichž obou je užito slovní spojení „lze uložit pokutu“. Poukazujeme na to, že rovněž v platném znění § 26 a 28 je uvedeno slovní spojení „lze uložit pokutu“. Je nevhodné, aby v jednom právním předpise byly užity různé, byť obdobné formulace. Tato rozdílnost by mohla vést k nežádoucímu výkladu, podle kterého za stejné protiprávní jednání by zaměstnavateli fyzické osobě bylo možno pokutu uložit, zatímco zaměstnavateli právnické osobě by pokuta byla uložena vždy. Tato připomínka je zásadní.	AKCEPTOVÁNO Text ustanovení byl upraven v souladu s připomínkou.
	UZS ČR	K § 19 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění <u>Navrhujeme:</u> Před slovo „převedené“ navrhujeme vložit slovo „dočasně“ a před slovo „převedení“ navrhujeme vložit slovo „dočasného“.	NEAKCEPTOVÁNO Slovo „dočasně“ představuje neurčitý časový úsek.

		<p><u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme vložit slova „dočasně“ a slovo „dočasného“, aby text tohoto ustanovení odpovídal námi navrhovanému znění § 240 ZP a byl v souladu s dalšími ustanoveními ZP, a to včetně předkladatelem navrhovanému znění § 43 ZP.</p>	
Změna OZ	Ministerstvo spravedlnosti	<p>Obecně k části čtvrté Konstatujeme, že důvodová zpráva neuvádí žádný konkrétní důvod, z něhož by plynula nezbytnost změny občanského zákoníku. Existence obdobné úpravy v občanském zákoníku i zákoníku práce nezakládá žádné výkladové či aplikační obtíže. Naopak, vzhledem k relativní nestálosti podoby jednotlivých institutů zákoníku práce lze konstatovat, že úprava obsažená v § 1988 odst. 2 a § 2045 odst. 1 občanského zákoníku reálně garantuje alespoň nějakou ochranu oprávněných zájmů slabší strany pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance. Za takovéto situace tudíž nepokládáme návrh novely kodexu, jakým občanský zákoník je, za vhodný a opodstatněný. Požadujeme proto část čtvrtou z návrhu zákona bez náhrady vypustit. Tato podmínka je zásadní</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Navrhovaná změna občanského zákoníku se vypouští, předkladatel navrhne změny při novele občanského zákoníku.</p>
	MŠMT	<p>K části čtvrté, změna občanského zákoníku, bodu 1. (§ 1988 odst. 2 OZ): Ustanovení § 1988 odst. 2 OZ je momentálně překonáno zvláštní úpravou v ZPr, avšak v této skutečnosti neshledáváme žádný důvod, proč by byla potřeba jej rušit. Jeho existence nikterak nevádí, navíc může být použitelné pro vztahy, v nichž by se z různých důvodů aplikoval český OZ, ale nikoli český ZPr. Konečně při známé nestabilitě ZPr i OSŘ není zcela jisté, zda § 144a odst. 4 odkazující na úpravu v OSŘ v ZPr zůstane. Z našeho pohledu tedy ničemu neuškodí, bude-li obecný základ ochrany mzdy zaměstnance zachován i v OZ. Toto ustanovení je nakonec v zájmu zaměstnance, potažmo tedy i v zájmu chráněném předkladatelem. Požadujeme proto tento novelizační bod vypustit. K části čtvrté, změna občanského zákoníku, bodu 2. (§ 2045 odst. 1 OZ): Ustanovení § 2045 odst. 1 OZ je v otázce ochrany mzdy překonáno zvláštní úpravou v ZPr, aniž by toto však přinášelo či mohlo přinášet jakékoli problémy. Vzhledem k výše uvedenému neshledáváme důvod toto ustanovení, resp. jeho část rušit a požadujeme tento novelizační bod vypustit.</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Navrhovaná změna občanského zákoníku se vypouští.</p>
	ASO	<p>K § 1988 odst. 2 Doporučujeme ponechat v § 1988 odst. 2 text v původním znění: "(2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze</p>	<p>AKCEPTOVÁNO Navrhovaná změna občanského zákoníku se vypouští.</p>

		<p>smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu."</p> <p>Odůvodnění: Na pohledávku zaměstnance na mzdu nebo plat dle navržené úpravy § 1988 NOZ by bylo možno započíst jakoukoliv pohledávku až do plné výše mzdy či platu místo dosavadní možnosti započíst pohledávku na mzdu či plat pouze do jedné poloviny. Právní pozice zaměstnance se tak novou úpravou výrazně zhoršuje a bude dokonce nevýhodnější, než je jeho pozice v případech výkonu rozhodnutí soudu či exekuce na mzdu či plat. Navíc by bylo nutno řešit i souvislosti navržené změny a její dopad na odváděnou daň z příjmu ze závislé činnosti a odvody na sociální a zdravotní pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.</p> <p>Zásadní připomínka</p> <p>K § 2045 odst. 1</p> <p>Doporučujeme ponechat v § 2045 odst. 1 text v původním znění:</p> <p><i>"(1) Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrad mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele."</i></p> <p>Odůvodnění: Dle navržené úpravy § 2045 odst. 1 NOU se umožňuje zajistit dluh dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu a dalších odměn ze závislé činnosti či jejich náhrad do jejich plné výše místo dosavadní možnosti zajištění nepřesahujícího jejich jednu polovinu. Právní pozice zaměstnance v roli dlužníka či třetí osoby se tak novou úpravou výrazně zhoršuje. I u této navržené změny by bylo nutno řešit i souvislosti a dopady uvedené k navržené změně v § 1988 NOZ.</p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	
Změna ZSS	MO	<p>K části páté, bodu 4., navrhovanému znění § 117 odst. 3: V uvozuující části bodu 4 požadují slova „§ 117 odst. 3“ nahradit slovy „§ 117 odst. 4“.</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK Navrhovaná úprava se vypouští.</p>

		<p>Odůvodnění: <i>Navrhovaná úprava směřuje k zajištění správného provedení zamýšlené normativní úpravy, neboť podle jejího obsahu je směřována vůči § 117 odst. 4 zákona o státní službě, nikoliv k § 117 odst. 3 téhož zákona.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	MV	<p>bodů 4 – k § 117 odst. 3 písm. f) zákona o státní službě:</p> <p>Nesouhlasíme s nově navrženým písmenem f). Určeným státním zaměstnancům vykonávajícím státní službu na Ministerstva vnitra přísluší zvláštní příplatek za přípravu koncepce celostátního systému krizového řízení v České republice, přípravu materiálů v oblasti bezpečnostní politiky státu a obecně za přípravu rezortu na krizové situace související s ohrožením vnitřní bezpečnosti státu a veřejného pořádku. Zvláštní příplatek jim dále přísluší za to, že se podílí na koordinaci činností ústředních správních úřadů a orgánů samosprávy v oblasti krizového plánování.</p> <p>Vzhledem k tomu, že všechny tyto činnosti, zejména přípravu koncepcí a materiálů týkajících se krizového řízení a bezpečnostní politiky, lze bezpochyby vykonávat jak v kanceláři, tak na jiném místě výkonu státní služby, je nově navrhované nepřiznání zvláštního příplatku za dny výkonu státní služby z jiného místa neopodstatněné.</p> <p>Chápeme nepřiznání zvláštního příplatku za dny výkonu státní služby z jiného místa v těch v případech, kdy se jedná o jiný typ zvláštního příplatku, a to takového, který je přidělován za aktivní účast na řešení krizových situací za ztížených podmínek v chráněných pracovištích v působnosti ministerstva a vlády. Tuto činnost logicky nelze vykonávat z domova. Nicméně zcela jiný případ je výše zmiňovaný příplatek za přípravu koncepcí a materiálů, které lze z povahy věci se stejnou intenzitou zpracovávat z domova, popřípadě z jiného místa výkonu služby.</p> <p>Z těchto důvodů zásadně nesouhlasíme s navrženým rozšířením výčtu v § 117 odst. 3 zákona o státní službě o nově navržené písmeno f) a požadujeme jeho vypuštění bez náhrady.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p> <p>bodům 2 a 3 – k § 117 odst. 2 a 3 zákona o státní službě:</p> <p>S tvrzením uvedeným v důvodové zprávě, tedy „Vzhledem k tomu, že konkrétní podmínky (včetně úpravy služební doby) výkonu služby z jiného místa bude předmětem dohody mezi státním zaměstnancem a správním orgánem, je zcela obsoletní stanovit v zákoně, že na státního zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení služební doby.“ nelze v současné době souhlasit. Podrobnosti dohody o výkonu služby z jiného</p>	<p>VYPOŘÁDÁNO JINAK</p> <p>Navrhovaná úprava se vypouští.</p>

		místa jsou nyní obecně stanoveny pouze služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. Lze mít za to, že pokud by bylo ustanovení odstavce 2 ze zákona o státní službě vypuštěno, došlo by ke zpochybnění oprávnění upravit v rámci zmíněné dohody služební dobu odlišně od standardního rozvržení. Stejně tak lze mít za to, že úprava uvedená v novelizačním bodě 3 by pro tyto případy byla nedostačující. Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.	
	MZE	K čl. VI, bodu 4 - § 117 odst. 3 písm. f) zákona o státní službě Navrhujeme, aby bylo toto písmeno vypuštěno, neboť si lze představit situaci, kdy státnímu zaměstnanci, který si služební dobu rozvrhuje sám a vykonává službu z jiného místa, by měl příslušet zvláštní příplatek – např. díky členství v krizových štábech, kam by navzdory výkonu služby z jiného místa docházel. Díky tomuto ustanovení by pak neměl na zvláštní příplatek nárok.	VYPOŘÁDÁNO JINAK Navrhovaná úprava se vypouští.

Zásadní připomínky nad rámec návrhu

Téma	Resort	Připomínky	Vypořádání
Obecně k ZP	ČMKOS	V souvislosti s předloženým návrhem novely ČMKOS požaduje, aby do něho byla zapracována úprava zrušení karenční doby týkající se (ne)poskytování náhrady mzdy v době prvních tří dnů pracovní neschopnosti zaměstnance s tím, že pokud dojde do doby přijetí předložené novely ke zrušení karenční doby zvláštním zákonem, bude tato úprava z předloženého návrhu novely vypuštěna. Konečně ČMKOS připomíná příslib předkladatele učiněný v rámci projednávání návrhu Kolektivní dohody vyššího stupně řešit obecně v zákoníku práce poskytnutí psychologické pomoci či jiné účinné pomoci zaměstnanci, kterému byla způsobena fyzická nebo psychická újma pro plnění nebo v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
K § 19 odst. 3	ASO	K § 19 odst. 3 Navrhuje se v ustanovení § 19 odst. 3 doplnit větou druhou tohoto znění: „Pokud došlo k uzavření pracovněprávního vztahu neplatným právním jednáním dle předchozí věty, odpovídá za újmu způsobenou	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		zaměstnancem nebo zaměstnanci v rámci takového vztahu zaměstnavatel ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako v rámci platného pracovněprávního vztahu.“.	
		Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.	
K § 39	MZD	Požadujeme doplnit výjimku z § 39 odst. 2, jestliže dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou z důvodu zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zastupovaného zaměstnance (§ 195 až 198). Odůvodnění Nemožnost využít této dříve platné výjimky je dosti komplikující při zajištění provozu ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče (nemocnicích), zejména v případě nelékařských zdravotnických pracovníků.	NEAKCEPTOVÁNO Přípomínka nad rámec návrhu.
	ASO	K § 39 V ustanovení § 39 se navrhuje nový odstavec 7 tohoto znění: <i>„Pracovní poměr na dobu určitou lze s absolventem dle § 229 odst. 2, který vstupuje do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, uzavřít pouze na základě jeho předchozí písemné žádosti.</i> Odůvodnění: Navrhovaná změna má posílit pozici absolventů v pracovněprávních vztazích, které jsou pracovním poměrem, tak, aby nemohlo docházet ke zneužívání postavení absolventů při sjednávání pracovního poměru.	NEAKCEPTOVÁNO Přípomínka nad rámec návrhu.
§ 40 a § 241	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Přípomínka k návrhu zákona k § 40 a § 241: Požadujeme do § 40 odst. 3 a § 241 blíže specifikovat vážné provozní důvody. Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy. Přípomínka je zásadní.	NEAKCEPTOVÁNO Přípomínka nad rámec návrhu.
§ 47	MZE	Požadujeme zajistit v zákoníku práce garanci návratu na plný pracovní úvazek při zařazení na původní práci a pracoviště po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené i v případě, pokud v rámci této mateřské nebo rodičovské dovolené vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele v povoleném rozsahu práci na základě pracovní smlouvy nebo dohody ve zkráceném rozsahu. <u>Odůvodnění:</u>	NEAKCEPTOVÁNO Přípomínka nad rámec návrhu.

		Opatření ve zmíněné situaci zvýší právní jistotu zaměstnanců v případě práce pro stejného zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo dohody ve zkráceném rozsahu. Jedná se o důležité opatření z hlediska sladování pracovního a rodinného života a umožnění svobodné volby dřívějšího návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené. Tím přináší výhodu zaměstnancům a také zaměstnavatelům s ohledem na udržení kontinuity profesionálního růstu a udržování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.	
§ 52 písm. d), e) + § 67 ZP	UZS ČR	<p>K § 52 nad rámec návrhu</p> <p><u>Navrhujeme:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. V § 52 písm. d) zní: „<i>pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,</i>“ 2. V § 52 písm. e) zní: „<i>nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,</i>“ 3. V § 52 se dosavadní písmena g) a h) označují jako písmena f) a g). 4. V § 67 odst. 2 zní: „<i>Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d), a zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále 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, nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků. Pokud se zaměstnavatel zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle předchozí věty zaměstnanci nepřislouží.</i>“ <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále přílohy.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 55 odst. 1 písm. a) + § 56 odst.	ČMKOS	<p>Požadujeme zrušit důvody okamžitého zrušení pracovního poměru v § 55 odst. 1 písm. a) a v § 56 odst. 1 písm. a).</p> <p>V obou případech se jedná o důvody okamžitého zrušení pracovního</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

1 písm. a)		<p>oměru praxi zcela nevyhovující. V případě důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru § 55 odst. 1 písm. a) ZP – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu odsouzení zaměstnance pro trestný čin se otázka další existence/neexistence pracovního poměru (pokud se zaměstnavatel o trestné činnosti zaměstnance vůbec dozví) řeší ještě před vynesemím pravomocného rozsudku.</p> <p><i>V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je důvod v § 56 odst. 1 písm. a) zcela nepraktický, neboť podle stávajícího znění zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nemůže lékař vyslovit závěr o vážném ohrožení zdraví zaměstnance.</i></p>	
§ 62 odst. 4	ČMKOS	<p>§ 62 odst. 4 Požadujeme doplnit navrhovanou úpravu o spolurozhodování odborové organizace s tím, že do doby než bude sociální plán přijat, neskončí běh výpovědní doby hromadně propouštěných zaměstnanců.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 67 odst. 1) písm. a)	ČMKOS	<p>Požadujeme zvýšení odstupného v § 67 odst. 1) takto: v písm. a) se slova „jednonásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy „trojnásobku průměrného výdělku“, v písm. b) se slova dvojnásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy čtyřnásobku průměrného výdělku“, v písm. c) se slova „trojnásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy pětinásobku průměrného výdělku“ a v písm. d) slova „součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku“ nahrazují slovy součtu pětinásobku průměrného výdělku“.</p> <p>Výše odstupného v případě tzv. organizačních změn je v České republice na velmi nízké úrovni, zv láště ve srovnání se zahraničím.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
Definice sdíleného pracovního místa	MZE	<p>V zákoníku práce požadujeme definovat sdílená pracovní místa s částečným úvazkem. Požadujeme rovněž umožnění sdílení služebního místa dle služebního zákona.</p> <p>Odůvodnění: Jeví se jako účelné tento pojem v zákoně definovat, protože se jedná o určitou specifickou formu částečných úvazků, která přináší určité specifické nároky vůči zaměstnavatelům i zaměstnancům z hlediska efektivní organizace práce a zároveň s tím pro obě strany i specifické výhody. Jedná se o důležité opatření z hlediska sladování pracovního a rodinného života a umožnění svobodné volby dřívějšího návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené. Tím přináší výhodu zaměstnancům a také zaměstnavatelům s ohledem na udržení kontinuity profesionálního růstu a udržování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.</p> <p>Jako určitá inspirace pro úpravu tzv. Job sharing může sloužit ustanovení § 13 německého zákona o práci na částečnou pracovní dobu a pracovních smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG), upravující v uvedeném § 13 sdílení pracovního místa (Arbeitsplatzteilung).</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		V definici sdílení pracovního místa je třeba řešit např. otázku zastupitelnosti v případě nepřítomnosti jednoho ze sdílejících zaměstnanců, dopady výpovědi jednoho ze sdílejících zaměstnanců na sdílené pracovní místo, a to tak, aby dalšímu sdílejícímu zaměstnanci zůstalo pracovní místo zachováno; bylo by věcí zaměstnavatele, aby sehnal nového sdílejícího zaměstnance.	
§ 90 a násl.	SPČR	<p>K § 90, § 90a, § 91, § 92 ve vztahu k práci na moři (nad rámec návrhu)</p> <p>Na základě ohlasů z členské základny navrhuje SP ČR rozšíření výjimek upravených v § 90 odst. 2, § 90a, § 91 odst. 3 a § 92 odst. 4, na zaměstnance pracující na moři ve smyslu čl. 2 bod 8 Směrnice 2003/88. Jedná se konkrétně o možnost zkrátit těmto zaměstnancům odpočinek mezi dvěma směny (nepřetržitý denní odpočinek) až na 8 hodin/24 hodin (§ 90 odst. 2), možnost prodloužit dobu poskytnutí kompenzačního volna za zkrácený odpočinek obdobně sezónním pracím v zemědělství (§ 90a), možnost nařídít těmto zaměstnancům práci ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 3) a možnost dohodnout se zaměstnancem zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tak, aby byl následně kompenzován delším odpočinkem v následujících 3 týdnech (§ 92 odst. 4 písm. a).</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 93 odst. 3	ASO	<p>K § 93 odst. 3</p> <p>Navrhuje se v ustanovení § 93 odst. 3 za větu první, tedy: <i>“Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.”</i>, doplnit větu druhou tohoto znění:</p> <p><i>“Dohoda dle předchozí věty musí být uzavřena písemně, musí v ní být uvedeno, na jakou dobu se uzavírá, a každá ze stran je oprávněna ji vypovědět bez udání důvodů ve lhůtě nejdéle jednoho měsíce, která začne běžet prvním dnem měsíce následujícího poté, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.”</i></p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Zakotvení písemné dohody o práci přesčas je nepochybně nezbytné pro usnadnění vymáhání nároků z této dohody, jakož i pro zjišťování konkrétního obsahu této dohody v případě sporů. Ve zdravotnictví, kde téměř ve všech provozech dochází k masivnímu využívání dohodnuté práce přesčas, jsou dohody o práci přesčas často zahrnuty již v pracovní</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		smlouvě zdravotníka, přičemž taková konstrukce zakládá pochybnosti nejen o době trvání dohody, ale i o možnosti jejího ukončení jinak než skončením pracovního poměru. Je tudíž nezbytné, aby doba dohody byla jasně definována a aby každá ze stran měla možnost uvedenou dohodu kdykoliv vypovědět.	
§ 94	SPČR	K § 94 odst. 2 (prohlídky pro zaměstnance pracující v noci) - nad rámec návrhu. SP ČR připomíná, že jedním z výstupů společného projektu sociálních partnerů PLS byl požadavek na snížení periodicity pravidelných prohlídek zaměstnanců pracujících v noci na 1x za 2 roky. Změna § 94 odst. 2 ZP je součástí návrhu novelizace zákona č. 373/2011 Sb. o specifických lékařských službách, která je nyní v legislativním procesu. Pro případ, že by tato změna zákoníku práce nebyla v mezidobí přijata, požaduje SP ČR zohlednění výše uvedených požadavků v rámci této novelizace.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 94 odst. 2	MZD	K § 94 odst. 2 Připomíná se, že toto ustanovení je měněno novelou zákoníku práce, která je součástí výše zmíněné novely zákona č. 373/2011 Sb., proto je nutné znění upravit tak, aby byly oba předpisy v souladu.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
Pracovní lékařské služby § 94 odst. 2 § 103 odst. 1 písm. d) § 348 odst. 1 § 309 odst. 1 Nesoulad zákona č. 373/2011 Sb. a zákoníku práce	ČMKOS	V ustanovení § 94 odst. 2 na konci odstavce požadujeme doplnit větu: „Poskytnuté pracovní volno je výkonem práce.“ V ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) se na konci čárka nahrazuje středníkem a doplňuje se část věty za středníkem „; poskytnuté pracovní volno je výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“ V ustanovení § 348 odst. 1 doplnit písmeno e): „e) kdy se zaměstnanec podrobí pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“ Požadujeme zpřesnit § 94 odst. 2 a § 103 odst. 1 písm. d) ZP a jednoznačně uvést, že volno v souvislosti s pracovní lékařskými službami je výkonem práce, jak vyplývá z Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (dle čl. 12 Úmluvy platí, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělek, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době). V té souvislosti je třeba zrušit pracovní lékařskou prohlídku jako překážku v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. V § 309 odst. 1 požadujeme spojku „a“ za slovem „podmínky“ nahradit čárkou a za slova „bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ doplnit slova	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		<p>„a pracovnělékařské služby“ Z ustanovení § 309 odst. 1 ZP jednoznačně nevyplývá, kdo pro zaměstnance zajišťuje pracovnělékařské služby a kdo je např. vysílá na preventivní prohlídku. Vzhledem k tomu, že tato otázka bezprostředně souvisí se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s prevencí rizik je třeba, aby ji zajišťoval uživatel.</p> <p>Požadujeme vyřešit nesoulad posudkových závěrů podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a podle zákoníku práce v následujících ustanoveních: § 41 odst. 1 písm. a), § 52 písm. e) – zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost § 41 odst. 1 písm. b), § 52 písm. d) – zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí § 41 odst. 1 písm. c), § 239 odst. 1 – práce ohrožuje těhotenství nebo mateřství Zaměstnankyně § 41 odst. 1 písm. d) – zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, § 41 odst. 1 písm. f) – zaměstnanec je nezpůsobilý pro noční práci, § 53 odst. 1 písm. e) – zaměstnanec je dočasně nezpůsobilý pro noční práci § 56 odst. 1 písm. a) – zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví § 238 odst. 2 – zaměstnankyně není zdravotně způsobilá § 245 odst. 2 – práce ohrožuje zdraví mladistvého.</p> <p>Rozdílné závěry při hodnocení zdravotní způsobilosti zaměstnance jsou stanoveny na úrovni pracovněprávní a v oblasti právní úpravy pracovnělékařských služeb. Nesoulad závěrů lékařských posudků působí v praxi problémy, které se promítají do mnoha oblastí, zejména do velmi závažné oblasti, již je zaměstnanost (posudkový závěr neodpovídající dikci ustanovení zákoníku práce o výpovědních důvodech /§ 52 písm. e) a d)/, způsobuje případnou neplatnost výpovědi /viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 224/2013/). Vyřešení tohoto problému bylo garantováno ze strany MPSV i při vypořádání připomínkového řízení k návrhu novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.</p>	
<p>§ 95 odst. 1</p>	<p>ASO</p>	<p>K § 95 odst. 1</p> <p>V ustanovení § 95 odst. 1 se na konci navrhuje doplnit věta tohoto znění:</p> <p><i>“Dohoda o pracovní pohotovosti musí být písemná s výslovným uvedením rozsahu pracovní pohotovosti, výše odměny za pracovní</i></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

	<p><i>pohotovost a výpovědní lhůty této dohody. Každá ze stran je oprávněna dohodu o pracovní pohotovosti vypovědět bez udání důvodů ve lhůtě nejdéle jednoho měsíce, která začne běžet prvním dnem měsíce následujícího poté, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.“</i></p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Tak jako v případě dohody o práci přesčas je písemná forma dohody o pracovní pohotovosti žádoucí proto, aby se zabránilo pozdějším sporům o obsah této dohody, a to zejména co do rozsahu této pohotovosti, výše odměny a výpovědní lhůty, resp. možnosti její výpovědi. Tato ujednání se rovněž navrhuje jako povinné obsahové náležitosti dohody, neboť právě tyto prvky jsou pro každou dohodu o pracovní pohotovosti určující.</p>	
§ 100	<p>ČMKOS, OS dopravy</p> <p>Požadujeme, aby v § 100 bylo vedle zmocnění pro odchylnou úpravu pracovní doby nově stanoveno i zmocnění stanovit nařízením vlády způsob odměňování za dobu čekání mezi spoji.</p> <p>Ustanovení § 100 ZP obsahuje zmocnění pro vládu stanovit nařízením odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnancům v dopravě. Na základě tohoto ustanovení bylo vydáno nařízení vlády 589/2006 Sb. Toto nařízení však vedle úpravy pracovní doby obsahuje i odměňování za tzv. čekání mezi spoji a to aniž by k tomu byla vláda zmocněna:</p> <p>§ 9a</p> <p>Za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.</p> <p>§ 28 odst. 3</p> <p>Ode dne 1. ledna 2010 činí odměna za dobu čekání mezi spoji podle § 9a nejméně 50 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.</p> <p>§ 3</p> <p>Základní pojmy</p> <p>V tomto nařízení se rozumí</p> <p>a) pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa, s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem“.	
§ 108	ČMKOS	Požadujeme znovu umožnit závazným pokynem odborové organizaci požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat práci. Odborové organizace v praxi zjišťují závažné nedostatky v oblasti BOZP, avšak postrádají účinný preventivní právní nástroj k odvracení škod na životě a zdraví zaměstnanců. Uvedené opatření by mohlo podléhat případně dodatečnému potvrzení příslušným státním orgánem.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 108 odst. 7	ČMKOS	V ustanovení § 108 odst. 7 požadujeme slovo „umožnit“ nahradit slovy „přizvat zástupce“, za slovy „zvláštních právních předpisů 36“ zrušit čárku a doplnit slova „a umožnit jim“. Odborové organizace se v praxi setkávají s tím, že zaměstnavatelé je nevolají na kontroly prováděné např. orgány inspekce práce nebo orgány ochrany veřejného zdraví, přestože jedním ze základních poslání odborů je dohled na BOZP u zaměstnavatele (viz Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.). Důvodem je nejasné ustanovení § 108 odst. 7.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 109 odst. 3	ASO	K § 109 odst. 3 Navrhuje se v ustanovení § 109 odst. 3 za písm. f) doplnit nové písm. g) tohoto znění: <i>“g) právnická osoba poskytující zdravotní služby, v níž má většinovou majetkovou účast stát, kraj nebo obec, a jejíž příjmy jsou tvořeny úhradami zdravotních služeb z prostředků veřejného zdravotního pojištění.”.</i> Dále se navrhuje na konci § 109 odst. 3 doplnit větu tohoto znění: <i>“U zaměstnavatelů dle písmena g) se všechny platové nároky zaměstnanců považují za minimální.”.</i> Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
	ČMKOS	V ustanovení § 109 odst. 3 požadujeme za písm. e) doplnit nové písmeno f), které zní: „f) poskytovatel zdravotní lůžkové péče“ spolu s návrhy přechodných ustanovení: „1. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobit systém odměňování zaměstnanců do 3 měsíců od účinnosti tohoto zákona a v této lhůtě vydat zaměstnancům nové platové výměry.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

	<p>2. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla nižší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, se určí platový tarif tak, aby odpovídal zařazení do platové třídy a do platového stupně podle započitatelné praxe.</p> <p>3. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla vyšší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, stanoví se platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhm odpovídal dosavadní výši mzdy; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvýše přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.“.</p> <p>Cílem změny ustanovení § 109 odst. 3 ZP je sjednocení systému odměňování zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání u poskytovatelů zdravotní lůžkové péče, podle zákona o zdravotních službách, (zejména v nemocnicích, léčebnách dlouhodobě nemocných a ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních). Tato změna se vztahuje na všechny skupiny zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče odměňovaných platem, a to bez ohledu na práci, kterou vykonávají.</p> <p>V současné době existuje bezdůvodný dualismus v odměňování zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče, neboť příspěvkové organizace odměňují zaměstnance platem, ale ostatní právní formy poskytovatelů lůžkové péče poskytují zaměstnancům mzdu, a to přesto, že výdaje na odměňování jsou kryty z příjmů veřejného zdravotního pojištění, tj. z veřejného systému.</p> <p>Tento dualismus vede k nerovnému odměňování zaměstnanců lůžkových zdravotnických zařízení, které se významně projevilo právě v těchto měsících. Platový systém u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče zajistí transparentní vynakládání finančních prostředků z veřejného systému zdravotního pojištění a rovné pracovní podmínky pro všechny jejich zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče.</p>	
§ 112	<p>MZV navrhuje ponechat dosavadní právní úpravu zaručené mzdy a současně v předmětném ustanovení vynechat slova "zaměstnancům, který m se za práci poskytuje plat". Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění:</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		Nejnižší zaručený plat v oblasti platové je stanoven v tabulkách, které jsou přílohou nař. vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech ve veřejných službách a správě. Tyto tabulkové platy by vláda měla schvalovat alespoň na nejnižších úrovních zaručené mzdy (viz nař. vlády č. 567/2006 Sb.). Nemohlo by tak docházet jako dosud k absurditám, že zaměstnancům státu v nejnižších platových třídách je poskytován doplatek podle § 112 odst. 3 písm. b) a jiným, kteří jsou stejně zařazeni a pracují výborně, a protože je jim poskytován osobní příplatek, žádný doplatek do nejnižší úrovně zaručeného platu nemají. MZV dále nesouhlasí s poslední větou důvodové zprávy k bodům 57-62, že zaměstnanci konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání, a proto zvýšenou ochranu by měl stanovit zákoník práce. Kolektivní smlouva se může vztahovat v přiměřeném rozsahu i na zaměstnance konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kolektivní smlouva i pro tyto zaměstnance stejně jako pro zaměstnance v pracovním poměru může stanovit vyšší minimální mzdu nebo zaručenou mzdu, než je v nařízení vlády (podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“). MZV proto doporučuje i z důvodu navrženého omezování smluvní volnosti, ponechat v zásadě dosavadní právní úpravu zaručené mzdy v § 112 s výhradou výše zmíněné úpravy v oblasti platové.	
§ 113 odst. 1	ČMKOS	Požadujeme, aby ujednání o mzdě bylo obligatorní náležitostí pracovní smlouvy a provést související úpravy, zejména doplnit § 34 odst. 1 a současně v § 113 odst. 1 upravit, že mzdu lze pouze sjednat, nikoliv stanovit jednostranně ze strany zaměstnavatele.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 116 až 118	ČMKOS	Požadujeme zvýšit příplatky v podnikatelské sféře tak, aby došlo k odstranění neodůvodněných rozdílů ve srovnání s rozpočtovou sférou: 1. V § 116 sjednotit výši příplatku za noční práci zaměstnanců se mzdou, platem či odměnou na výši 20 % (viz § 125). 2. V § 117 zvýšit příplatek za ztížení pracovního prostředí na 20 % minimální mzdy. 3. V § 118 sjednotit výši příplatku za práci v sobotu a neděli na 25 %. Platná právní úprava zakládá nerovné minimální standardy práce mezi zaměstnanci rozpočtové sféry se zaměstnanci podnikatelské sféry.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 123	MŠMT	Požadujeme rozšířit předmět předloženého návrhu novely zákoníku práce i o úpravu podmínek pro zvláštní způsob zařazení zaměstnance do platové třídy a určení platového tarifu. V § 123 odst. 6 písm. e) části věty za středníkem požadujeme vypustit slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“, nebo za slova „poskytovatele zdravotnických služeb“ doplnit slova „nebo právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení“. Náš návrh směřuje k omezení negativní praxe spočívající v tom, že ředitelé škol nebo školských zařízení určují výši platového tarifu dotčeným nepedagogickým zaměstnancům (zejména v zařízeních školního	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		stravování) spíše nižší, než kolik by jim jinak příslušelo podle obecných pravidel.	
§ 123 odst. 6 písm. e)	ČMKOS	<p>V ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) požadujeme zrušit slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“:</p> <p>„e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,“.</p> <p>Praxi zaměstnavatelů, kteří přistupují ke zvláštnímu určení platového tarifu téměř výlučně z ekonomických důvodů, neboť pásmové odměňování jim umožňuje v současném znění snížit platový tarif zaměstnance pod jeho zákonnou úroveň a dosáhnout tak nižšího objemu vyplácených platových prostředků, dnes brání platná právní úprava pouze ve zdravotnictví.</p> <p>Ke snížením platu zaměstnanců touto formou dochází však i v jiných odvětvích, zejména v oblasti kultury. Proto se navrhuje ochranu obsaženou v § 123 odst. 6 písmeno e) ZP, v části věty za středníkem spočívající ve stanovení povinnosti s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace „určit výši platového tarifu určeného zvláštním způsobem nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5“, stanovit obecně pro všechny případy, kdy se „zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance“ používá.</p> <p>Navrhovaná úprava zabrání zhoršení postavení zaměstnanců, kteří nejsou spravedlivě odměňováni za vykonanou práci. Na zaměstnance je v rozporu s ustanovení § 346b odst. 2 ZP přenášeno zaměstnavatelské riziko ovlivněné zejména nedostatkem finančních prostředků na straně zaměstnavatele. Je proto třeba této nežádoucí praxi zaměstnavatelů zamezit tím, že nebudou moci zvláštním určením platového tarifu platový tarif zaměstnanci snížit. Navrhuje se, aby platový tarif mohl být určen zvláštním způsobem jen ve výši odpovídající platovému tarifu, který by jinak náležel zaměstnanci podle zákonných principů ustanovení § 123 odst. 1 až 5 ZP, tedy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby, nebo ve výši zvýšené.</p> <p>Také ve školách je nutno zamezit negativní praxi, že ředitelé určují výši</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>platového tarifu nižší, než by náležela podle obecných pravidel. Touto změnou se rozšiřuje okruh zaměstnanců, jejichž výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen. Nadále se tedy již nevztahuje pouze na zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb, ale na všechny zaměstnance uvedené v § 123 odst. 6 písm. e). Zaměstnavatel tedy bude moci zvláštní způsob zařazení zaměstnance do platové třídy a určení jeho platového tarifu využít k lepšímu finančnímu ohodnocení u většího okruhu zaměstnanců.</p>	
§ 127	MZD	<p>K § 127</p> <p>Požadujeme umožnit vyplácet příplatek za práci přesčas i v případě zaměstnanců s kratší pracovní dobou, a to za práci nad sjednanou týdenní pracovní dobu, nikoli až za práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu.</p> <p>Odůvodnění: Obzvláště lékaři konající práci přesčas za účelem zajištění tzv. „služeb“ ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče (nemocnicích) jsou ochotni vykonávat tuto práci za jasně předem definovanou odměnu, která je shodná pro všechny lékaře minimálně na daném pracovišti. Pokud jsou součástí týmu lékaři s kratším pracovním úvazkem než 1,0, což rozhodně není nezvyklá situace, je pak problémem zajistit skutečně rovné odměňování.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
	SMOČR	<p>K novelizačnímu bodu 67 - § 127 odst. 3 zákoníku práce</p> <p>Navrhujeme: Znění novelizačního bodu č. 67 doplnit takto: „67. V § 127 odstavec 3 zní: „(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit (§ 93 odst. 2). Příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas, má však nárok na příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti.“</p> <p>Zdůvodnění: Dle dosavadního stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí má vedoucí zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu, ale ze zákona to jednoznačně nevyplývá.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>Mělo by to být jednoznačně stanoveno. Proto požadujeme doplnění výše uvedeného ustanovení.</p> <p>Tato připomínka je zásadní</p>	
	UZS ČR	<p>K novelizačnímu bodu 67 - § 127 odst. 3 zákoníku práce</p> <p><u>Navrhujeme:</u> Znění novelizačního bodu č. 67 doplnit takto: „67. V § 127 odstavec 3 zní: „(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit (§ 93 odst. 2). Příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas, má však nárok na příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti.“</p> <p><u>Zdůvodnění:</u> Dle dosavadního stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí má vedoucí zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu, ale ze zákona to jednoznačně nevyplývá. Mělo by to být jednoznačně stanoveno. Proto požadujeme doplnění výše uvedeného ustanovení.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 137 odst. 1	ČSÚ	<p>ČSÚ požaduje ve větě první v § 137 odst. 1 zákoníku práce nahradit slovo „a“ mezi slovy „Ministerstvu práce a sociálních věcí“ a „Ministerstvu vnitra“ čárkou a na konec této věty vložit slova „a Českému statistickému úřadu“ za slova „Ministerstvu vnitra“.</p> <p>Novelizované znění této věty zní: „Pro hodnocení a rozvoj platového systému vede Ministerstvo financí Informační systém o platech a údaje z tohoto systému poskytuje Ministerstvu práce a sociálních věcí, Ministerstvu vnitra a Českému statistickému úřadu.“</p> <p>Odůvodnění: Informační systém o platech (dále jen „ISP“) je významným zdrojem informací o vývoji trhu práce a odměňování ve veřejném sektoru ekonomiky. ČSÚ shromažďuje údaje z administrativních zdrojů od všech resortů (tedy i z ISP) na základě zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů. Pokud je však v § 137 odst. 1 zákoníku práce vymezen okruh subjektů, jimž jsou údaje z ISP Ministerstvem financí poskytovány taxativním výčtem, je třeba do tohoto výčtu Český statistický úřad doplnit.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>Připomínka odpovídá závěrům společného jednání MPSV a ČSÚ k převodu agendy ISPV z MPSV na ČSÚ, konaného dne 22. 7. 2015, dle kterých je výše naznačená legislativní změna nezbytná.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
<p>Problém odměňování zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče</p>	<p>MZD</p>	<p>Vzhledem k stanoveným platovým tarifům, pravidlům pro určování platové třídy a pro vyplácení jednotlivých příplatků je pro poskytovatele obtížné vyplácet některým zaměstnancům, obzvláště pak některým profesím (typickými, ale nikoli jedinými, jsou zaměstnanci IT oddělení) plat tak, aby byli ochotni za něj pracovat při vědomí, jaký plat jim nabízejí jiné typy zaměstnavatelů.</p> <p>Jako možná řešení navrhuje me:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. znovuzavedení smluvních platů (samozřejmě za podmínky, že takový plat nesmí být nižší, než by byl plat stanovený podle zákona), nebo 2. umožnění vyplácet osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, i za podmínek uvedených v § 131 odst. 1, nebo 3. v případě zaměstnanců, u kterých je platový tarif stanoven podle přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., umožnit určit platový tarif ve vyšší částce. 	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>
<p>§ 140</p>	<p>MZV</p>	<p>MZV požaduje navrátit se k placení pracovní pohotovosti na pracovišti, jako tomu bylo dříve a praxi to plně vyhovovalo. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: MZV důrazně připomíná, že v zákoníku práce dosud chybí odměňování pracovní doby, kdy zaměstnanec nevykonává v pracovní době práci, ale v níž je připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (dříve nazývanou pracovní pohotovostí na pracovišti). MZV připomíná, že doba čekání na práci se zahrnuje do pracovní doby jen pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku (§ 78, odst. 1 ZP), nikoliv pro účely odměňování. Stále platí zásada, že platíme za výkon práce (§ 109 odst. 1 ZP), nikoliv za pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že důvodová zpráva se odvolává i na aplikaci judikatury SD EU, upozorňujeme na judikát SD EU z 11. 1. 2007 ve věci C-437/05 Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, ze kterého vyplývá, že je věcí právní úpravy v jednotlivých členských státech EU, odlišně upravovat odměňování doby, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci během pracovní pohotovosti na pracovišti, od doby, kdy zaměstnanec jen čeká na případný výkon práce během pracovní pohotovosti na pracovišti.</p> <p>Došlo by tak k výrazné úspoře finančních prostředků, ochraně zaměstnanců (někteří podnikatelé jim za tuto dobu nicnedělání neplatí</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		nic, protože nejde o výkon práce) i ke snížení počtu přesčasových hodin, které se často proplácují jako "práce" přesčas, ačkoliv v této době jsou zaměstnanci pouze přítomni na pracovišti a žádnou práci nevykonávají.	
§ 146	ČMKOS	Požadujeme povinné srážení členských příspěvků, pokud o to zaměstnanec zaměstnavatele písemně požádá. V praxi zaměstnavatelé v řadě případů zneužívají stávající právní úpravu k vydírání odborových organizací v kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 206 odst. 3	ASO	K § 206 odst. 3 Navrhuje se v ustanovení § 206 odst. 3 na konci doplnit věta tohoto znění: <i>“Povinnost náhrady mzdy nebo platu dle předchozí věty se nevztahuje na náhrady mzdy nebo platu zaměstnance za dobu překážek v práci z důvodu výkonu funkce dle § 203 odst. 2 písm. a), a to včetně jiné odborové činnosti dle § 203 odst. 2 písm. b) a účasti na školení dle § 203 odst. 2 písm. c).”.</i> Odůvodnění: Toto ustanovení směřuje k podpoře působení odborových organizací a zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele, který by se měl tímto omezeným způsobem na jejich činnosti podílet.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 213	ČMKOS	Požadujeme sjednocení zákonného nároku na dovolenou zaměstnanců v podnikatelské a rozpočtové sféře na 5 týdnů. Jde o zajištění rovného zacházení a minimálních standardů pracovní právní ochrany zaměstnanců veřejného a soukromého sektoru. Připomínáme v této souvislosti, že nerovné zacházení se zaměstnanci soukromého sektoru se zvýšilo poté, kdy státním zaměstnancům náleží též dalších 5 dnů tzv. sick days.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 213	ASO	K 213 odst. 2 V ustanovení § 213 odst. 2 se navrhuje za větu první doplnit větu druhou tohoto znění: "dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb, činí 6 týdnů v kalendářním roce." Odůvodnění: Pracovníci ve zdravotnictví jsou dlouhodobě vystavováni mnohem větší fyzické i psychické zátěži než pracovníci v jiných odvětvích. Tuto skutečnost je třeba zohlednit i v případě výměry dovolené těchto pracovníků. Zásadní připomínka	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 227	ČMKOS	V § 227 se na začátek ustanovení požadujeme vložit větu:	NEAKCEPTOVÁNO

		„Zaměstnavatel je povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.“ Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. zcela neodůvodněně zrušila v § 227 úvodní větu o povinnosti zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnance s odůvodněním, že jde o nenormativní ustanovení. Ustanovení je tudíž, s ohledem na následná ustanovení § 229 a § 230 obsahující povinnost zaměstnavatele zajistit odbornou praxi absolventů škol a prohlubování kvalifikace, zmatečné.	Připomínka nad rámec návrhu.
§ 232 odst. 1	ASO	Navrhuje se v ustanovení § 232 odst. 1 na konci tečky nahradit čárkou a doplnit nové písmeno f), které i s poznámkou pod čarou zní: <i>“f) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky dle zvláštního právního předpisu ^{x)}.”.</i> <i>x) zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta”</i> Odůvodnění: Stávající právní úprava na atestační zkoušky lékařů explicitně nepamatuje, což má za následek vznik nároku pouze na 5 pracovních dnů placeného volna (§ 232 odst. 1 pís.m. c) zákoníku práce). Uvedená doba neodpovídá rozsahu atestačních zkoušek ani běžně udělovanému placenému volnu pro tyto účely v době před nabytím účinnosti „nového“ zákoníku práce. Rozšíření doby volna reflektuje i potřebu maximálního zlepšení studijních podmínek lékařů jako jedné z nejdůležitějších profesních skupin aktuálně ohrožených konstantním snižováním jejich stavů.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 234 odst. 1 věta první	ASO	Navrhuje se v ustanovení § 234 odst. 1 věta první nahradit číslovku “5” číslovkou “3”. Ustanovení § 234 odst. 1 věta první nově zní takto: <i>“Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 <u>3</u> let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.”.</i> Odůvodnění Je plně na místě snížit maximální dobu, po níž je zaměstnanec povinen setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po zvýšení (prohloubení) kvalifikace z pěti let na dobu nejdéle tří let, neboť dosavadní pětiletá lhůta je nepřiměřená a neodpovídá významu plnění, které zaměstnavatel	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		v rámci kvalifikační dohody zaměstnanci poskytuje.	
§ 252	ČMKOS	Požadujeme vypustit institut dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci a odpovědnost za „manko“ zařadit do obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Při současné právní úpravě, kdy je zavinění zaměstnance zákonem předpokládáno, nemá mnohdy zaměstnanec možnost se reálně vyvinít, byť jen třeba částečně. Jedná se především o dnes běžné situace v obchodních provozovnách, kdy je se zaměstnanci uzavírána dohoda „o hmotné odpovědnosti“ např. i na zboží, které je vyskládáno volně v regálech a určeno k prodeji zákazníkům. Nebude-li toto řešení akceptováno, požadujeme i možnou „mírnější“ variantu. Jednalo by se o doplnění v ustanovení § 252 odst. 1, kde bychom navrhovali text, dle něhož by nebylo možno uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování na zboží, které je volně nabízeno v provozovnách zaměstnavatele ke koupi zákazníkům. Domníváme se, že současná právní úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v rozporu s ústavní zásadou „presumpce neviný“.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 260 odst. 1	ČMKOS	V ustanovení § 260 odst. 1 požadujeme slovo „hrubých“ zrušit. Termín „hrubý výdělek“ naše legislativa nezná od roku 1992.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 271 b	ČMKOS	Požadujeme doplnit úpravu, která by řešila problém související s uznáním pracovního úrazu v době, když již zaměstnanci skončil pracovní poměr z organizačních důvodů. Poté, co zaměstnavatel zanikl, se prokáže, že se jednalo o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Zaměstnanec sice může své nároky uplatnit přímo u pojišťovny, avšak jde o jejich rozsah. Byl propuštěn z organizačních důvodů, takže pojišťovna neuzná nárok na „rentu“ a vyšší odstupné, pouze bolestné, ztížení společenského uplatnění, věcnou škodu apod. Zaměstnanec je tedy ve značně horším postavení než zaměstnanec, jehož situace je fakticky stejná (tj. byl propuštěn z organizačních důvodů a teprve následně se prokáže zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), ale jeho zaměstnavatel nezanikl.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 271b odst. 3	ČMKOS	Požadujeme slova „ve výši minimální mzdy“ nahradit slovy „ve výši poloviny minimální mzdy“. Z důvodu rychlého růstu minimální mzdy v posledních letech a zaostávání valorizace náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dochází k výraznému snižování uvedených rent.	NEAKCEPTOVÁNO – VYŘEŠENO JINAK
§ 271i	ČMKOS	Požadujeme navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých na 300 000 Kč. Platná právní úprava nepřihlédla po dlouhou dobu ke mzdovému vývoji ani růstu cen a stanovená částka již neplní svoji funkci	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
§ 271k odst. 1	ČMKOS	Za slova „zevních vlivů“ navrhujeme vložit slova „nebo vlastní tělesné síly“. „Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		<p>smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů nebo vlastní tělesné síly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274).“</p> <p>Vzhledem k tomu, že sama definice pojmu pracovní úraz je převzata z rozhodnutí NS sp. zn. 4 86/61 (Rc 1/1963) požadujeme její zpřesnění, neboť předmětný judikát zdůrazňuje cit. „na tom nemůže ničeho měnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky jako je tomu u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem. Navrhovaná definice byla v § 10 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl zákonem č. 205/2015 Sb. zrušen a jejím smyslem byla reakce na přístup pojišťoven, které tyto úrazy nechtěly uznávat jako pracovní. Navrhovaná definice je přesnější.</p>	
§ 271v	ČMKOS	<p>Požadujeme vložit po dohodě sociálních partnerů do zákoníku práce úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 hlavy III části jedenácté (§ 271v).</p> <p><i>Oddíl 5</i> <i>Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání</i> § 271v</p> <p>(1) Prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání se rozumí opatření zaměřená na základě výsledků analýz pracovních úrazů a nemocí z povolání na zjišťování, omezování nebo odstraňování rizik a rizikových faktorů vyskytujících se u více zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezování a odstraňování příčin vzniku poškození zdraví.</p> <p>Ministerstvo po projednání s odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů zastoupenými v Radě hospodářské a sociální dohody vyhláší k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu</p> <p>odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví, poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví, výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vývoje a výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytování informací o nových poznatcích vědy a techniky v oblasti vyhodnocování a odstraňování rizik, a podporu jejich šíření.</p> <p>zadává veřejné zakázky² a vyhláší veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu³ na zpracování projektů k uskutečňování programů podle odstavce 2 (dále jen „projekty“), a na realizaci schválených projektů, zveřejňuje vyhlášené programy, zadání veřejné zakázky, vyhlášení</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

2 Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

3 Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

	<p>veřejné soutěže ve vědě a výzkumu, a schválené projekty způsobem umožňujícím dálkový přístup, rozhoduje o umístění a výši prostředků na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání na jednotlivé zakázky a projekty v rámci objemu prostředků vyčleněných podle odstavce 3 na oblast prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v příslušném kalendářním roce, přebírá vypracované projekty a zadává jejich realizaci. Náklady na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání hradí stát. Výše prostředků vyčleněných na úhradu nákladů na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání podle odstavců 1 a 2 v kalendářním roce činí částku, která odpovídá 3 % příjmů z pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání odvedeného zaměstnavateli za předchozí kalendářní rok. K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištění zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, předkládá Ministerstvu analýzy příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, návrhy systémových opatření k jejich předcházení. Dále vede evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, která obsahuje údaje potřebné pro analýzu příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplnuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.</p>	
§ 277	<p>SPČR</p> <p>Nad rámec navrhovaného SP ČR požaduje vložit úpravu Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 (§ 271v): <i>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</i> <u>Odůvodnění:</u> Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplnuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 277	<p>ČMKOS</p> <p>Požadujeme v ustanovení § 277 doplnit druhou větu tohoto znění</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p>

		<p>„Odborová organizace má právo na zápis svého sídla do veřejného rejstříku podle sídla zaměstnavatele, u kterého působí.“.</p> <p>Rejstříkové soudy při zápisu do veřejného rejstříku požadují uvedení právního důvodu užívání sídla odborové organizace. Je-li tímto sídlem sídlo zaměstnavatele, vyžadují jeho ověřený písemný souhlas s umístěním sídla odborové organizace. Ten někteří zaměstnavatelé v rámci svého nátlaku na odborovou organizaci v rámci kolektivního vyjednávání odmítají odborové organizaci udělit, ačkoliv jej lze vyvodit z ustanovení § 277 ZP. Je proto zapotřebí řešit tento problém, který brání svobodnému odborovému sdružování a autonomii odborové organizace v jejích organizačních záležitostech, výslovnou právní úpravou, která stanoví, že odborová organizace má právo na zápis svého sídla podle sídla zaměstnavatele.</p>	Připomínka nad rámec návrhu.
§ 279 odst. 1 písm. c)	ČMKOS	<p>Požadujeme doplnit v písm. c) větu za středníkem: „; převažující ekonomická činnost zaměstnavatele se určuje podle pravidel používaných pro tyto účely státní statistickou službou.“.</p> <p>Cílem navrhované úpravy je odstranit možnost obcházení účinků rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně účelovým zařazením zaměstnavatele do příslušného kódu klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE).</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 287 odst. 1 písm. a)	ASO	<p>K § 287 odst. 1 písm. a)</p> <p>Navrhuje se v ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) za slova "profesních skupin," doplnit slova "jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek,".</p> <p>Ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) po doplnění navrhované změny bude znít takto:</p> <p><i>"(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek, není-li dohodnuto jinak,"</i></p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Pro odborové organizace je k plnění jejich úkolů nezbytné, aby měly přesný přehled o úrovni mzdy a platu nejen u jednotlivých profesních skupin zaměstnavatele, ale i u jeho jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek tak, aby mohly mimo jiné posoudit, zda i v rámci jedné profesní skupiny nedochází k nedůvodným rozdílům mezi odměňováním pracovníků podle toho, v jaké organizační součásti zaměstnavatele pracují. V prostředí zdravotnictví v této souvislosti opakovaně dochází k situacím, kdy odborová organizace žádá o sdělení</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>průměrné odměny lékařů na jednotlivých odděleních, přičemž je odmítnuta právě s odkazem na to, že zaměstnavatel jí již sdělil průměrnou mzdu lékařů a k dalšímu sdělování této mzdy podle jednotlivých oddělení není povinen. Navrhovaná změna tento nežádoucí stav omezující činnost odborových organizací odstraňuje.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	
§ 309 odst. 8	ČMKOS	<p>Požadujeme zavést spolurozhodování odborové organizace o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu. Agenturní zaměstnávání v řadě případů ohrožuje postavení kmenových zaměstnanců u uživatele, zejména zvyšuje tlak na uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, brání růstu mezd (mzdový a sociální dumping) a omezuje kolektivní vyjednávání. Navrhované opatření umožní omezit využívání agenturního zaměstnávání na případy, kdy je to účelné a v souladu se zájmy zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 317	UOOU	<p>V článku I bodu 117 je nezbytné doplnit odstavec 6 a 7, které znějí: „(6) Je-li pro práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele využíváno obydlí, zaměstnavatel nepodrobí zaměstnance sledování. (7) Pracuje-li zaměstnanec mimo pracoviště s využitím informačních technologií, nepodrobí jej zaměstnavatel odposlechu, záznamu nebo kontrole hovorů nebo přenašených informací.“ Tato připomínka je zásadní.</p> <p><i>Právní norma § 316 odst. 2 NZP by měla být převzata i pro práci mimo pracoviště. Jedná se o situaci, v níž zaměstnavatel zaměstnanci pro práci z domova zajistí prostředky výpočetní techniky, např. připojení k Internetu, a přitom zaměstnanci umožní je využívat i k osobním účelům. Zaměstnavatel tak může mít přístup k osobním údajům zaměstnance, pro jejichž zpracování nemá zákonný důvod (využívání počítače v soukromém čase, sledování činnosti na Internetu atd.).</i></p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 339	ČMKOS	<p>Navrhujeme v § 339 odst. 2 (souvisí s § 51a varianta I) vypustit začátek věty tohoto ustanovení „Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců“.</p> <p>Povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat o převodu by měla směřovat k jednotlivým zaměstnancům, kteří budou převodem přímo dotčeni.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
§ 347 odst. 1	ČMKOS	<p>V poslední větě požadujeme slova „může stanovit“ nahradit slovem „stanoví“.</p> <p>Z pohledu praxe je nezbytné zajistit vydání nařízení vlády, kterým se stanoví, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
K bodu 131	MZV	<p>MZV souhlasí s konstatováním v důvodové zprávě, že dosavadní právní úprava výpočtu průměrného (resp. pravděpodobného) výdělku, je nedostatečná. Navrhuje se proto upravit § 353 v tom smyslu, že by opět vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva mohla stanovit, které části mzdy či platu se do hrubé mzdy nebo platu pro účely výpočtu</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>průměrného výdělku nezapočítávají. Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Odůvodnění: Jde o jednorázové poskytování mzdových a platových plnění (např. mimořádných odměn), které velice zkreslují výpočet průměrného výdělku, a které tak v následujícím čtvrtletí, kdy se používá, ztrácí svůj reparační účel, tedy nahradit zaměstnanci to, co by dostal, kdyby pracoval (při překážkách v práci i při dovolené). Odstranila by se tak i česká rarita, že např. po dobu dovolené dostává zaměstnanec v průměrném výdělku více, než kdyby pracoval. To samozřejmě nemohou pochopit zahraniční podnikatelé v ČR - když zaměstnanec nepracuje, dostává vyšší náhradu mzdy či platu, než když pracuje! Značně se těmito mimořádnými a někdy i vysokými odměnami nezaslouženě navyšují částky odstupného, dávky v nezaměstnanosti apod. Takže nám v ČR vychází nikoliv průměrný výdělek, ale "mimořádný průměrný výdělek".</p> <p>Dalším problémem je široké používání průměrného výdělku v zákoníku práce, který stále v této oblasti vychází z podmínek soustružníka pracujícího v úkolové mzdě, nikoliv z toho, že v současné době u drtivé většiny zaměstnanců se používá časová forma mzdy.</p>	
§ 392	ČMKOS	<p>Požadujeme zajistit právní úpravou, obdobně jako je tomu u členů evropské rady zaměstnanců, posuzování úrazů ostatních zástupců zaměstnanců při výkonu jejich oprávnění jako pracovního úrazu, za který odpovídá zaměstnavatel: „Funkcionářům odborové organizace je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou při výkonu oprávnění vyplývajících ze zákoníků práce zaměstnavatel.“.</p> <p>Činnost zástupců zaměstnanců souvisí bezprostředně s realizací pracovněprávních vztahů (kolektivní vyjednávání, jednání rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců, činnost zástupce pro oblast BOZP) a z tohoto důvodu by měla být z hlediska odškodňování pracovních úrazů posuzována stejně jako výkon práce. Zástupci zaměstnanců by pak měli mít při úrazech, k nimž došlo při výkonu jejich funkce nebo v souvislosti s ním stejná práva, jaká náleží zaměstnancům při pracovních úrazech a jaké náleží i členům evropské rady zaměstnanců.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>
K novele zákona č. 251/2005	Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	<p>K ČÁSTI DRUHÉ, Čl. III (novela zákona o inspekci práce)</p> <p>V již předložené a nyní projednávané novele zákona o inspekci práce (č.j. 2015/11598-52) jsou zaváděny sankce za porušování pravidel ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti a neoprávněné získávání jejich osobních informací, což velice vítám. Nicméně tyto zásahy se neodehrávají jen během trvání samotného zaměstnaneckého poměru, ale již před jeho vznikem.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		<p>.....Dle současné právní úpravy nelze za porušení těchto povinností uložit žádnou sankci podobně jako v případě jiných zásahů do soukromí. Pokud se nyní postih a sankce zavádějí u porušení osobních práv zaměstnance, měly by se zavést i u zásahů do soukromí a osobnostních práv uchazečů o zaměstnání. Proto navrhuji zavést skutkovou podstatu přestupku, resp. správního deliktu na úseku ochrany soukromí fyzických osob ucházejících se o práci, která je odrazem jednotlivých práv a povinností zaměstnavatele stanovených v § § 30 odst. 2 zákoníku práce a § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. K němu je pak systematicky přiřazena příslušná sankce, jejíž horní hranice vychází zejména z výše horních hranic sankcí obdobného charakteru stanovených zákonem o inspekci práce, zákonem o zaměstnanosti a zákonem o ochraně osobních údajů.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	
	ČMKOS	<p>Navrhujeme do tohoto zákona začlenit nový přestupek a správní delikt na úseku kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, když zaměstnavatel poruší § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání</p> <p>Zároveň požadujeme dolní hranici ve výši 50.000 Kč a horní hranici ve výši 1.000.000 Kč.</p> <p>Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele v oblasti kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, kde se dnes zaměstnavatel, který porušuje příslušné zákonné povinnosti, nemusí obávat žádného postihu. Požadujeme následující úpravu:</p> <p>„V § 10 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“.</p> <p>V § 23 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“.</p> <p>Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele stanovených v 203 zákoníku práce, pokud jde o uvolňování uvedených funkcionářů.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>
K novele OZ	ČMKOS	<p>§ 1998</p> <p>Požadujeme úplné vyloučení možnosti započtení proti právu na mzdu. Mohlo by jít o takovouto dikci v § 1988 odst. 2 občanského zákoníku:</p> <p><i>„(2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a jejich náhrady, odstupného, odměny za pracovní pohotovost a náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“.</i></p> <p>Alternativně by toto pravidlo mohlo být přeneseno do § 144a zákoníku práce.</p>	<p>NEAKCEPTOVÁNO</p> <p>Připomínka nad rámec návrhu.</p>

		Započtení fakticky představuje jednostrannou srážku ze mzdy. Jde tedy o institut duplicitní vůči srážkám ze mzdy. Potud jde z hlediska uplatnění v pracovněprávních vztazích o institut, jehož uplatnění není nutné a naopak je vysoce rizikové z hlediska ochrany práv zaměstnanců. Jde o jeden z nejvýznamnějších případů invazivní aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, kdy dochází v rozporu s principiálními východiskem subsidiaritou (podpůrné, pomocné) aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích k nedůvodnému vtačování cizorodého prvku do úpravy pracovněprávních vztahů, která v této věci je i bez něj plně soběstačná.	
K novele z. o kol. vyj.	ČMKOS	Pro účely rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se vychází ze zařazení zaměstnavatele do odvětví ekonomických činností (CZ NACE) provedeného Českým statistickým úřadem pro účely statistických zjišťování. Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost nároků z rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně, zejména v návaznosti na problém závaznosti kódů odvětví ekonomické činnosti dle údajů ze statistiky.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
K novele zákona č. 187/2006 Sb	ASO	K § 6 odst. 1 písm. b) Navrhuje se v ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) na konci nahradit tečku středníkem a doplnit text následovně: "tato podmínka je splněna i u těch zaměstnanců, kteří mají odměnu sjednanu pouze dle odpracovaných hodin a v období tří předcházejících měsíců dosáhli v průměru měsíčně alespoň rozhodného příjmu." Odůvodnění: Tato změna směřuje k ochraně zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, kteří mají v těchto dohodách odměnu často určenou nikoliv fixní měsíční částkou, ale počtem odpracovaných hodin v daném měsíci. U takto určené odměny dochází k problému v situaci, kdy pracovník odchází např. na nemocenskou na začátku měsíce, resp. v době, kdy ještě žádné hodiny neodpracoval, a nedosáhl tak ani rozhodného příjmu, jenž by mu založil nárok na dávky pojištění. Z tohoto důvodu se u těchto zaměstnanců navrhuje vycházet z výdělků dosažených v předchozím období. Zásadní připomínka	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
K novele zákona o státní službě	MF	K čl. VI – novela zákona o státní službě Nad rámec předloženého návrhu Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky. <u>Odůvodnění:</u> Navazuje na navrhované úpravy v § 159 odst. 2 -dojde-li k vynětí některých rozhodování z režimu řízení ve věcech služby, je třeba, aby byla doplněna § 159 odst. 2.	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

	MŠMT	<p>K části páté, změna zákona o státní službě, nad rámec navrhované novely: Požadujeme rozšířit předmět předloženého návrhu novely zákona o státní službě i na některá další ustanovení, která z našeho pohledu vplynula jako problematická.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
	MO	<p>K části páté, vložení nového bodu 1.:</p> <p>Do části páté požadujeme vložit nový bod 1., který zní:</p> <p>„1. V § 26 odst. 1 se věta druhá zrušuje a současně se v dosavadní větě třetí slova „může vyžádat“ nahrazují slovem „vyžádá“.</p> <p>Dosavadní body 1. až 5. se označí jako body 2. až 6.</p> <p>.....</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p> <p>K části páté, vložení nového bodu 2.:</p> <p>V části páté požadujeme za bod 1. vložit nový bod 2., který zní:</p> <p>„2. V § 27 se doplňuje nový odstavec 5, který zní:</p> <p>„(5) V případě počtu žadatelů 10 a více je možné pohovoru předřadit písemný test. Zaměření testu je obdobné jako zaměření pohovoru podle odstavce 3. Obsah testu stanoví služební orgán. Výběrová komise vyhodnotí výsledky testu a k pohovoru vybere nejméně 6 žadatelů, kteří jej absolvovali nejlépe.“.</p> <p>Dosavadní body 2. až 6. se označí jako body 3. až 7.</p> <p>.....</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Podrobné odůvodnění je pro rozsah odůvodnění pouze v originále připomínky.</p>	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
	MŽP	<p>Z důvodu velké administrativní zátěže spojené s aplikací zákona o státní službě uplatňujeme nad rámec předloženého návrhu následující zásadní připomínky k části předkládaného zákona, kterou má být novelizován zákon o státní službě.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.
	MV	<p>K čl. VI – doplnění novelizace zákona o státní službě:</p> <p>Z pozice gestora právní úpravy služebního poměru státních zaměstnanců požadujeme novelu zákona o státní službě, která je obsažena v čl. VI nynějšího návrhu, rozšířit o následující body.</p> <p>Podrobné znění celé připomínky a odůvodnění je pro rozsah pouze v originále připomínky.</p>	NEAKCEPTOVÁNO Připomínka nad rámec návrhu.

		Tyto podmínky považujeme za zásadní.	
--	--	---	--