

# DŮVODOVÁ ZPRÁVA

## Obecná část

### A) Zhodnocení platného právního stavu

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007, byl již 39krát novelizován. Zpočátku šlo jen o změny menšího rozsahu, větší změny zákoníku práce přinesl zákon č. 362/2007 Sb., označovaný jako technická novela.

Zásadní změny pak přinesl nálezn Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, který vymezil vztah občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity. Zákon č. 365/2011 Sb. pak reagoval na uvedený nálezn Ústavního soudu a stanovil podpůrnou působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce a základní zásady pracovněprávních vztahů. Dále pak směřoval k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, což se projevilo například v úpravě zkušební doby, pracovního poměru na dobu určitou, znovuzavedením institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, nově bylo upraveno jmenování a odvolání z funkce, došlo ke změnám v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní doby. Byla zakotvena možnost výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele – pro porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, bylo zavedeno odstupňování odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Při přípravě tohoto zákona se zvažovala možnost zakotvit institut klíčových zaměstnanců a také se uvažovalo o zrušení institutu převedení zaměstnance na jinou práci bez souhlasu zaměstnance a jeho nahrazení dohodou o změně druhu práce. Po provedených konzultacích bylo navrženo institut klíčových zaměstnanců neupravovat a institut převedení na jinou práci ponechat.

Další významné změny zákoníku práce pak přinesl zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, a který upravil některé specifické pracovněprávní instituty odchýlně od občanského zákoníku. V praxi se však následně projevilo, že některé další instituty upravené občanským zákoníkem jsou v pracovněprávních vztazích nevyhovující a je třeba je vyloučit - příkladem může být uplatnění směnky a rozhodčí doložka.

Zákoník práce je ve svém komplexu vyhovující právní normou, v praxi se však projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit, a to zejména s ohledem na požadavky sociálních partnerů, praxe, jakož i s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“). V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### B) Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Účelem návrhu zákona je provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury

českých soudů i SD EU. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.

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

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

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

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

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

Změna se navrhuje v úpravě **dovolené**, kde je návrh zpracován tak, že kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe, především umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, se v něm promítá zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání; v zásadě dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené.

Navrhuje se rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, o **povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**.

K posílení flexibility pracovního poměru se navrhuje změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (**homeworking**). Zpřesňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, umožňuje se dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky zejména v podobě neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (**teleworking**).

V oblasti **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** se reaguje na judikaturu SD EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále

se zpřesňují podmínky pro výpověď danou zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Další změny se dotýkají zejména **přeložení, doručování a průměrného výdělku.**

Nově se z důvodu posílení ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích a v návaznosti na účinnost nového občanského zákoníku jako obecné právní normy soukromého práva **rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů** svěřuje do výlučné pravomoci soudů. Navržená úprava nezasáhne do možnosti mimosoudního řešení sporu z individuálních pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace, ani do autonomie úpravy řešení sporů z kolektivních pracovněprávních vztahů.

### **C) Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku**

Navrhovaná právní úprava řeší především některé problémy, které vznikají při aplikaci zákoníku práce v praxi a soulad naší právní úpravy s judikaturou SD EU. Reagovat je rovněž třeba na oprávněné potřeby praxe. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

### **D) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky**

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, především s ohledem na čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), ústavně zaručujícím právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a se základními zásadami pracovněprávních vztahů, k nimž patří v tomto ohledu podle § 1a zákoníku práce zejména spravedlivé odměňování zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, a to zejména s ohledem na čl. 27 odst. 1 Listiny, který stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Přestože toto ustanovení se tradičně týká zejména právnických osob – odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, je nutné ho zmínit i v souvislosti s institutem rady zaměstnanců, resp. evropské rady zaměstnanců. Rada zaměstnanců, resp. evropská rada zaměstnanců, je bezesporu zástupce zaměstnanců, který se podílí na ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, i přes to, že tato forma sdružení nemá takový rozsah právní osobnosti a svéprávnosti, aby naplňovala znaky právnické osoby a zákonem za ni byla uznána (§ 20 občanského zákoníku).

V této souvislosti je třeba rovněž zmínit nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který postavil na roveň rady zaměstnanců s odborovými organizacemi v tom, že umožnil jejich současnou existenci. V období před účinností nálezu Ústavního soudu mohla rada

zaměstnanců existovat a působit u zaměstnavatele pouze tehdy, když u něj nepůsobila odborová organizace.

Rovné postavení členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců v zákonné úpravě se odráží i v přiznání stejných práv jejich členům, kteří jsou obdobou odborových funkcionářů. Např. výkon funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu stejně tak jako výkon funkce člena odborové organizace a přísluší za něj pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce). Dále je výslovně zakázáno diskriminovat členy výboru nebo evropské rady zaměstnanců (§ 289 odst. 5, který odkazuje na § 276 zákoníku práce).

Navrhovaná úprava si klade za cíl prohloubit rovné postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru v souladu s výše uvedenou úpravou.

### **E) Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie**

Navrhovaná opatření jsou v souladu s právem Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů EU.

Pokud jde o nový institut vrcholových řídicích zaměstnanců, navržené řešení respektuje právní předpisy EU, zejm. směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby“). Plně reflektuje její dikci a konstantní judikaturu vztahující se k možnostem a rozsahu použití odchylek, se kterými počítá čl. 17 směrnice (relevantními rozsudky v tomto ohledu jsou například rozsudek Isère či Jaeger). Uvedené výjimky tedy bylo využito velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen. Uvedená úprava je tak plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladu unijních orgánů.

Pokud se jedná o změny pracovního poměru, navrhovaná opatření nejsou v rozporu s dokumenty EU, konkrétně se směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 rámcové směrnice 89/391/EHS), směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby, ani směrnicí Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřené Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), neboť zvláštní podmínky ochrany těchto skupin zaměstnankyň a zaměstnanců jsou fakticky zachovány, jestliže dosavadní povinnost zaměstnavatele převést jednostranným opatřením zaměstnance na jinou vhodnou práci v případě, kdy dosavadní nesmí dále vykonávat, se v takovém případě navrhuje nahradit jeho povinností nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně v období do devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, stejně jako mladistvé zaměstnance bude tak nadále možno zařadit na jinou pro ně vhodnou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, jen

na základě dohody s nimi. V případě mladistvých bude zaměstnavatel nadále povinen zajistit na své náklady, aby tyto zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb mimo jiné též v případě změny druhu práce (podle současné úpravy před jejich převedením na jinou práci). Návrhem změn právní úpravy není tedy nově do právního řádu České republiky implementováno právo EU a návrh zákona není s právem EU v rozporu. Navrhovanými změnami se nemění ani dosavadní ochrana zaměstnanců z hlediska vhodnosti jejich pracovního zařazení podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci, směrnicí Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Rovněž i v otázce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není navrhované opatření v rozporu s právními předpisy EU, zejm. pak se směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Také navrhovaná opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou souladu se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů a s judikaturou SD EU, např. rozhodnutí ve věci *Rygaard* nebo rozhodnutí ve věci *Stichting*.

Navrhované změny v oblasti hromadného propouštění jsou v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Navrhovaná právní úprava týkající se konta pracovní doby není obsažena v dokumentech EU ani v nařízeních Evropského parlamentu a Rady (ES) a není předmětem judikatury soudních orgánů Evropské unie. Nicméně již existující právní úprava konta pracovní doby, která není dotčena tímto návrhem zákona, je v souladu s požadavky směrnice o pracovní době.

Pokud jde o úpravu materie týkající se členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců, Česká republika transponovala směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, a to novelou zákoníku práce č. 185/2011 Sb. Směrnice byla implementována do ustanovení § 288 - 299 zákoníku práce (hlava V. - Přístup k nadnárodním informacím). Ani jedna z obou navrhovaných změn se přímo netýká implementovaných ustanovení § 288 - 299, přesto však s postavením členů rad zaměstnanců i vyjednávacího výboru souvisí, a to s čl. 10 odst. 3 směrnice, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Obě navrhované změny přiznávají nově výše uvedeným zástupcům práva, která mají zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních předpisů. V současné době probíhá v Evropské komisi projekt zahrnující zejména právní analýzy, který má za cíl zhodnotit

implementaci výše uvedené směrnice ve všech členských státech. Při novelizaci zákoníku práce je vhodné upravit výše uvedené i s ohledem na to, aby se předešlo případnému negativnímu hodnocení České republiky.

V otázce navrhované úpravy týkající se ochrany zaměstnanců před stresem a násilím na pracovišti opatření částečně vychází z rámcových dohod sociálních partnerů na evropské úrovni, a to z autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti a z rámcové dohody o stresu spojeném s prací. Navržená úprava implementuje Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti ze dne 26. 4. 2007 a Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací ze dne 8. 10. 2004, obě uzavřené evropskými sociální partnery – Evropskou odborovou konfederací (EOK) na straně odborů a Konfederací evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP).

Orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví zaznamenávají s ohledem na změněné podmínky výkonu práce, zvláštní vlastnické poměry, a dále změny v technice, v technologických a pracovních postupech, v tlaku na zvýšení efektivity výkonu práce, že některé pracovní úrazy byly zapříčiněny stresem při práci nebo násilím na pracovišti. Ve statistických údajích na úseku počtu pracovních a smrtelných pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se tato skutečnost kromě jiných faktorů promítá i do značné délky doby pracovní neschopnosti v ČR vzniklé z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a proto je třeba tato dvě konkrétní rizika zahrnout mezi ostatní rizika a zavázat zaměstnavatele, aby i tato dvě nová rizika vyhledával a předcházela jejich vzniku. Navrhovaná úprava ustanovení § 224 odst. 1 rozšiřuje povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce o povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

Navrhovaná změna koncepce dovolené není v rozporu s dokumenty EU, konkrétně se směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice požaduje minimální výměru dovolené za celý kalendářní rok v délce 4 týdnů, jejíž čerpání je nutno určit v kalendářním roce, v němž právo na ni vzniklo, pokud pracovní poměr zaměstnance trval celý kalendářní rok, a dále, aby za nevyčerpanou dovolenou v tomto rozsahu nebylo namísto jejího čerpání poskytováno finanční plnění, ledaže dojde ke skončení pracovního poměru (čl. 7 odst. 1 a 2). Tyto požadavky jsou splněny zachováním stanovené minimální výměry dovolené za kalendářní rok v týdnech (viz § 213 odst. 1 zákoníku práce) a obecnou definicí pojmu týden uvedenou v § 350a zákoníku práce, jakožto 7 po sobě následujících kalendářních dnů, do nichž připadá v různém poměru podle rozvrhu směn jednak doba výkonu práce ve směně, jednak doba odpočinku mezi směnami (denní odpočinek) a odpočinku v týdnu. Je tomu tak i v situaci, kdy právo na dovolenou v pracovních dnech dovolené se odvozuje od týdenní pracovní doby zaměstnance a její čerpání je rovněž podmíněno rozvrhem pracovní doby do směn. Výsledná délka dovolené v přepočtu na pracovní dny dovolené připadající zaměstnanci na týden jeho dovolené v rámci zákonem stanovené její výměry je vždy rozdílná podle toho, kolik pracovních dnů (směn) připadá zaměstnanci na týden jeho dovolené v celoročním průměru. Obdobně je tomu i v navrhované právní úpravě přepočítávání délky dovolené na stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, přičemž počet hodin dovolené u zaměstnanců se stejnou týdenní pracovní dobou je tak absolutně stejný.

Pokud jde o započítávání překážek v práci na straně zaměstnance do odpracované doby pro účely dovolené, neodchyluje se navrhovaná změna od dosavadní právní úpravy

s tím, že některé z těchto překážek se za odpracovanou dobu pro účely dovolené posuzují v plném rozsahu (mateřská dovolená, pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a též jiné důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), jiné se za odpracované posuzují do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v příslušném kalendářním roce (rodičovská dovolená, pracovní neschopnost nikoli z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti). Uvedený limit omezující zápočet těchto některých překážek v práci pro účely dovolené do odpracované doby, též s ohledem na postoj klíčových připomínkových míst, nebude předkladatel v rámci této novely zákoníku práce měnit či rušit, nicméně si je vědom ustálené judikatury SD EU (např. C 350/06 a C 520/06 ve věci Schutz-Hoff nebo C 282/10 ve věci Dominguez) a počítá s jeho přehodnocením v souvislosti s přípravou koncepčního materiálu pod názvem „Koncepte rodinné politiky“, v jehož rámci budou jednotlivé překážky v práci na straně zaměstnance posouzeny komplexně.

Nově navržená koncepce dovolené v zákoníku práce se obdobně promítá i do § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovaná úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele vychází z rámcové dohody o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu.

Navrhovaná změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, respektuje povinnost členských států vyplývající z čl. 25 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a z čl. 17 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, stanovit pravidla pro uložení sankcí za porušení vnitrostátních předpisů přijatých k provedení uvedených směrnic. Podle citovaných ustanovení musí být sankce přiměřené a odrazující. V souladu s touto povinností se zpřesňuje skutková podstata přestupku v § 11 odst. 1 písm. a) a správního deliktu v § 24 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb. tak, že zaměstnavatel se dopustí porušení povinnosti, jestliže nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci tím, že jim neposkytne stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Obdobně navrhovaná změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, respektuje povinnosti členských států vyplývající ze směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST), směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě a směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), 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.

Navrhovaná změna zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je v souladu s čl. 11 směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Do zákoníku práce do poznámky pod čarou č. 1 byly nově zařazeny tyto 4 směrnice, s nimiž je navrhovaná právní úprava v souladu: směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

Navrhovaná právní úprava je také v souladu se směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES, směrnicí Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS), směrnicí Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) a také s nařízením 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.

## **F) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána**

Navrhovaná opatření jsou v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Pokud se jedná o změny pracovního poměru, na mezinárodní úrovni je navrhovaná právní úprava změn pracovního poměru v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci, a to s čl. II bod 2 písm. d), jestliže omezuje dosavadní okruh případů, v nichž je možné zaměstnance převést na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy, aniž by s tím souhlasil. Připouští napříště jedinou výjimku, kdy je zaměstnanec povinen konat jinou práci, a to ve veřejném zájmu, je-li toho třeba k odvrácení



mimořádné nebo živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

Pokud jde o institut dovolené, na mezinárodní úrovni je navrhovaná právní úprava dovolené v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, a to s článkem 3 bod 3 (dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce), článkem 5 bod 1 a 2, ale i bodem 4 (lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce, ne však delší než 6 měsíců, a za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dané zemi je nutno započítávat do doby výkonu práce nepřítomnost zaměstnance v práci nezávislou na jeho vůli (např. nemoc, úraz, mateřskou dovolenou). Protože se návrhem novely zákoníku práce připouští napříště následné krácení dovolené pouze v případě neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, respektuje se tato Úmluva MOP plně v tom směru, že minimální délka dovolené nesmí být v takovém případě kratší než 3 pracovní týdny v kalendářním roce.

### **G) Předpokládané dopady navrhované právní úpravy**

**Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty** může mít minimální výše odměny z dohody a ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy (možné zvýšení rozpočtových nákladů lze očekávat jen v zanedbatelné výši vzhledem k míře využívání dohod v rozpočtové sféře a ke stávající výši sjednané odměny). Nová koncepce dovolené při zachování dosavadních omezujících limitů nebude znamenat negativní dopad na státní rozpočet ani ostatní veřejné rozpočty. Nezbytná aktualizace mzdových a personálních programů používaných zaměstnavateli při zpracování mzdové a personální agendy v reakci na změnu právní úpravy je zpravidla (podle podmínek konkrétní smlouvy) prováděna v rámci poskytnuté licence na určitou dobu. Jak bylo zjištěno, pohybuje se cena pořízení takové licence ke zpracování mzdové agendy u vybraných 8 poskytovatelů v průměru v rozmezí 30 až 130 tis. Kč. Pořízení této licence, které však není podmíněno nebo ovlivněno navrhovanými změnami v oblasti dovolené, je volbou každého zaměstnavatele, zda zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky. Navrhované změny dosavadní koncepce dovolené nepovedou ani k výraznější odchylce ve výdajích na náhrady mezd a platů za dovolenou v kalendářním roce, neboť i dosud byly tyto náhrady poskytovány ve výši odpovídající konkrétní délce směny nebo v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do směn průměrné délce těchto směn.

**Vliv na podnikatelské prostředí České republiky** mohou mít zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy u členů vyjednávacího výboru, s minimální výší odměny z dohody a s doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Navržené změny koncepce dovolené včetně jejího čerpání nebudou mít ze stejných důvodů (viz výše) vliv na zvýšení výdajů na náhrady za dovolenou, a to bez ohledu na velikost zaměstnavatele. Nedojde ani k nárůstu administrativní zátěže zaměstnavatelů v souvislosti se zajišťováním agendy dovolené, neboť se sjednotí podmínky pro její poskytování na základě týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou je zaměstnavatel i tak povinen ze zákona evidovat v hodinách. Navíc se sjednotí společná časová jednotka, kterou je pro stanovení práva na dovolenou i pro její čerpání odpracovaná týdenní pracovní doba v hodinách.

Nepředpokládají se negativní **sociální dopady**, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců, naopak srovnatelní zaměstnanci při stejné délce týdenní pracovní doby budou mít stejnou délku dovolené odpovídající jejich stanovené nebo kratší týdenní pracovní době. Navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení, neboť navrhovaná právní úprava se bude aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.

Nepředpokládají se **dopady na životní prostředí**.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

## **H) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Okruh sledovaných a evidovaných údajů pracovní doby bude shodný s dosavadní právní úpravou, navíc se bude evidovat pracovní doba u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Navrhovaná úprava § 317 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli povinnost zajišťovat ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnanci se ukládá povinnost počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

## **I) Zhodnocení korupčních rizik**

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní instituty. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik. Navrhovanou úpravou nedochází k rozšiřování ani k jakékoli změně kompetencí orgánů veřejné správy, návrh tedy nepřináší zjevná korupční rizika. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

## **J) Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

## Zvláštní část

### K Čl. I – změna zákoníku práce

#### K bodu 1

Navrhuje se doplnění poznámky pod čarou č. 1 o nové odkazy na čtyři směrnice EU, které jsou částečně (tj. jen některá ustanovení předmětných směrnic) transponovány v zákoníku práce.

#### K bodům 2 a 3 (§ 12)

V tomto ustanovení překladaatel upravuje novou zvláštní kategorii zaměstnanců, která v zákoníku práce dosud chyběla, tj. kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců. Požadavek na právní zakotvení této nové zvláštní kategorie zaměstnanců vzešel od Svazu průmyslu a dopravy ČR. V daném ohledu jde o možnost aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a). Jelikož je při určení rozsahu odchýlení nutné šetřit účelnost a nezbytnost především s ohledem na splnění požadavků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je žádoucí v souladu s konstantní judikaturou Soudního dvora Evropské unie tuto kategorii zaměstnanců vymežit co možná nejrestriktivněji. Proto se na základě dohody se zaměstnavatelem může stát vrcholovým řídicím zaměstnancem pouze vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu anebo takto vymezeným vedoucím zaměstnancům přímo podřízený vedoucí zaměstnanec. Tento zaměstnanec však musí splnit ještě další podmínku, tj. musí být odměňován smluvní mzdou, a jeho mzda musí být sjednána v takové výši, aby mu pravidelně v každém kalendářním měsíci bylo vypláceno alespoň 75 000 Kč. Předkladaatel tedy nastavil definici takovým způsobem, aby jí vyhověli pouze vrcholoví řídicí zaměstnanci, u nichž je použití výjimky opodstatněné, a omezila se možnost účelového zneužívání tohoto institutu v praxi na úkor bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

#### K bodu 4 (§ 34a)

Navrhuje se legislativně technická úprava první věty ustanovení s tím, že bude zachována současná koncepce. Nemění se vymezení pravidelného pracoviště, ani povaha vztahu v případě sjednávání pravidelného pracoviště, ani obecné pravidlo pro případ, že pravidelné pracoviště sjednáno není, nebo je sjednáno širěji než jedna obec. Stále se bude jednat o dvoustranné právní jednání, které může být uzavřeno pouze se souhlasem obou smluvních stran. K úpravě dochází za všeobecné shody sociálních partnerů. Úpravou se umožňuje sjednat pravidelné pracoviště jakoukoliv písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aniž by nezbytně musela být tato dohoda nedílnou součástí pracovní smlouvy. Jedná se o požadavek odborné veřejnosti i praxe, kdy často strany chtějí sjednat pravidelné pracoviště v rámci samostatné dohody až za trvání pracovního poměru.

#### K bodu 5 (§ 34b odst. 1)

Navrhuje se zpřesnit ustanovení tak, aby se jednoznačně stanovila povinnost zaměstnanci nejen přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale i rozvrhovat pracovní dobu ve stejném rozsahu. Stejná povinnost se stanoví i pro kratší pracovní dobu. Jedinou výjimku z této povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci bude představovat právní institut konta pracovní doby (viz. § 86 odst. 1 zákoníku práce).

#### K bodu 6 [§ 37 odst. 1 písm. e)]

Jedná se o terminologickou precizaci textu odpovídající odborným termínům užívaným v části čtvrté zákoníku práce. Dále jde o rozšíření skutečností, o kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat, neboť zaměstnanci by měli mít informaci nejen o tom, jakým způsobem je jejich pracovní doba rozvrhována, ale v případě způsobu nerovnoměrného rozvrhování pracovní doby také o délce vyrovnávacího období zvoleného zaměstnavatelem.

### **K bodu 7 (§ 41)**

Jde o legislativně technickou změnu. Vzhledem ke změně základní koncepce dosavadního jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci lze skupinový nadpis pro § 41 až § 43a zrušit a dosavadní nadpis § 41 „Převedení na jinou práci“ nahradit nadpisem „Výkon jiné práce“.

### **K bodům 8 až 11 (§ 41 odst. 1 až 7)**

Navrhuje se zrušit dosavadní povinnost či možnost zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na jinou práci, a to případně i bez souhlasu zaměstnance, neboť takové opatření zaměstnavatele, byť by bylo ve prospěch zaměstnance, není slučitelné se smluvní povahou pracovněprávních vztahů. Nicméně v případech, kdy zákon dosud zaměstnavateli ukládal povinnost k převedení zaměstnance, navrhuje se tuto povinnost modifikovat jako povinnost nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci (nabídkovou povinnost) s tím, že spočívá-li taková práce v činnostech, k nimž se zaměstnanec smluvně nezavázal, lze jeho zařazení na takovou práci realizovat jen ve shodě se zaměstnancem – tedy dohodou o změně obsahu pracovního poměru - druhu práce, který je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Lze-li zaměstnance zařadit na jinou vhodnou práci v rámci již sjednaného druhu práce, může mu zaměstnavatel takovou práci přidělit, aniž by došlo ke změně obsahu pracovního poměru.

V případech, v nichž měl podle dosavadní právní úpravy zaměstnavatel pouze možnost převést zaměstnance na jinou práci (odstavec 2), není až na výjimky třeba výslovné právní úpravy, neboť v těchto případech má obecně možnost nabídnout zaměstnanci výkon jiné práce a dosáhnout dohody o změně druhu práce. Výjimkou je, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, a proto se navrhuje zařadit tento důvod mezi ostatní důvody, v nichž zaměstnavateli vzniká povinnost nabídnout zaměstnanci dočasně výkon jiné práce (odstavec 1). Dosavadní pojem „vhodná práce“ není třeba měnit, neboť obecně vyhovuje požadavkům stanoveným pro výkon práce v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V případech, kdy zaměstnavatel svoji zákonnou nabídkovou povinnost splní a zaměstnanec přesto odmítne akceptovat jeho návrh na změnu sjednaného druhu práce, bude tato situace posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance, po dobu jejíhož trvání (zpravidla do skončení pracovního poměru) nebude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Takové opatření má zamezit spekulativnímu jednání zaměstnance, kdy zaměstnavatel na jedné straně svoji nabídkovou povinnost ze zákona splní, zaměstnanec však odmítne uzavřít navrženou dohodu o změně druhu práce na jinou práci, přestože se jedná o práci vhodnou, a zaměstnavatel nesmí dále sjednanou dosavadní práci zaměstnanci přidělovat. Naopak, nesplní-li zaměstnavatel svoji povinnost podat zaměstnanci návrh na změnu druhu práce nebo v případě, že zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to v obecném režimu jiné překážky v práci podle § 208 zákoníku práce – tedy s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Výjimkou z této povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jsou případy, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písmenech e) a h) – tedy jestliže je toho třeba podle

pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (např. zákaz činnosti, která je sjednaným druhem práce) nebo jestliže zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce (např. řidiči byl dočasně zadržen řidičský průkaz).

Jediným případem, v němž se zachovává jednostranná dispozice zaměstnavatele k převedení zaměstnance na jinou práci, i kdyby ten s tím nesouhlasil, je situace, kdy je toho třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to po nezbytně nutnou dobu.

V případech, kdy dochází ke změně druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1 nebo v odstavci 5 písm. a) nebo b), musí písemná dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.

### **K bodu 12 (§ 43)**

Souhlas zaměstnance s přeložením do jiného místa výkonu práce se důsledně nahrazuje dohodou smluvních stran pracovního poměru o změně (byť i jen dočasné) sjednaného místa výkonu práce v souladu s požadavkem § 40, podle něhož lze obsah pracovního poměru změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Samostatná úprava změny místa výkonu práce z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele na smluvním základě je odůvodněna tím, že nadále umožňuje poskytovat zaměstnanci v těchto případech cestovní náhrady podle části sedmé zákoníku práce, a to v dosavadním rozsahu. Stejně je tomu, i pokud jde o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zákona o nemocenském pojištění.

### **K bodu 13 (§ 44 až § 47)**

V důsledku věcných změn provedených podle bodů 11 až 14, vzhledem k neprovázanosti dosavadního ustanovení § 45 na zákon o specifických zdravotních službách a neúčelnosti této úpravy v praxi a v souvislosti se změnou systematiky právní úpravy změn pracovního poměru zařazením obsahu dosavadního § 47 o návratu do práce po skončení stanovené překážky v práci do společných ustanovení o překážkách v práci (nový § 206a), lze zrušit společná ustanovení o změnách pracovního poměru a o návratu do práce obsažená dosud v § 44 až 47. Pro zrušení těchto ustanovení svědčí tyto skutečnosti:

Smluvní povaha změn pracovního poměru též v případech dosavadního převedení a přeložení umožňuje smluvním stranám pracovního poměru sjednat též dobu trvání (dočasnost) jakékoli změny obsahu pracovního poměru. Není tedy třeba explicitně v zákoně upravovat situaci, jak bude zaměstnanec zařazen, odpadnou-li důvody pro změnu druhu práce či místa výkonu práce nebo uplyne-li doba, na kterou byla změna sjednána.

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

Vyloučením možnosti převést zaměstnance na jinou práci a podmíněním změny druhu práce dohodou smluvních stran, stává se ustanovení § 46 obsoletním.

Z hlediska systematiky právní úpravy změn pracovního poměru je v části druhé hlavě III zákoníku práce tradičně zařazeno i ustanovení § 47 o podmínkách zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance na práci a pracoviště při jejich nástupu (návratu) do práce po odpadnutí v tomto ustanovení vyjmenovaných překážek v práci (např. po skončení dočasné pracovní neschopnosti, z mateřské dovolené), které by svojí povahou spíše náleželo mezi obecná ustanovení o překážkách v práci. Proto se dosavadní ustanovení navrhuje zařadit jako nový § 206a v rámci společných ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.

#### **K bodu 14 (§ 51a)**

Podle stávající právní úpravy v případě, že dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec může s výpovědí vyčkávat a dát výpověď i několik hodin přede dnem přechodu a přejímající zaměstnavatel tak do poslední chvíle před přechodem neví, kolik zaměstnanců k němu skutečně přejde. Na druhé straně nastávají situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance vůbec neinformuje nebo jej neinformuje včas a dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v případě, že již k přechodu došlo, nemá možnost výpověď podle § 51a zaměstnavateli dát.

Navrhuje se proto stanovit 15 dnů, ve kterých zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Těchto 15 dnů běží ode dne, kdy byl sám zaměstnanec o přechodu informován. Pokud zaměstnanec nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností, nebo pokud o přechodu nebude informován nejméně 30 dnů před přechodem, navrhuje se, aby mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba by byla 15 dnů a začala běžet dnem, v němž byla doručena zaměstnavateli.

#### **K bodu 15 (§ 62 odst. 3)**

V rámci jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců o dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele, se navrhuje pro vymezené zaměstnavatele zakotvit zvláštní formu plnění této povinnosti formou tzv. sociálního plánu. Opatření je cíleno na velké zaměstnavatele, u nichž se hromadné propouštění má týkat 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců, tedy u těch, u nichž hromadné propouštění může vyvolat výrazné sociální dopady. Pro sociální plán se vyžaduje písemná forma a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2 písm. a) až f). Pokud sociální plán bude obsahovat informace podle odstavce 2, bude tím splněna informační povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců.

#### **K bodům 16 (§ 76 odst. 3)**

Jedná se o reakci na požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby tak, že vyrovnávací období lze stanovit v dohodě se zaměstnancem maximálně v délce 26 týdnů po sobě jdoucích a jen v kolektivní smlouvě maximálně v délce 52 týdnů po sobě jdoucích.

#### **K bodu 17 (§ 77 odst. 2)**

K § 77 odst. 2 písm. a)

Jedná se o reakci na navrhované koncepční a terminologické změny v oblasti převedení na jinou práci a přeložení.

**K § 77 odst. 2 písm. d)**

V oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku se jedná o 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.

**K § 77 odst. 2 písm. h)**

V návaznosti na navrhovanou změnu § 111 a § 112, jejímž předmětem je posílení ochrany nejnižší přípustné výše odměny z dohody prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, je nutno upravit i ustanovení o odlišnostech odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti zaměstnancům v pracovním poměru [§ 77 odst. 2 písm. h)]. Proto je třeba zahrnout v § 77 odst. 2 písm. h) minimální mzdu do výčtu institutů, které se týkají pouze pracovního poměru a na odměňování prací na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí (mzda, plat, minimální mzda a odměna za pracovní pohotovost). Skutečnost, že se na odměnu z dohody bude vztahovat zvýšená ochrana prostřednictvím zaručené mzdy, je *expressis verbis* uvedena v § 112 odst. 2.

**K bodům 18 a 19 [§ 78 odst. 1 písm. e) a § 79 odst. 2 písm. b)]**

Jde o zohlednění zkušeností z praxe, ze kterých je zřejmé, že existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy, ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, tudíž je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří pracují v těchto směnách, měli právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

**K bodu 20 (§ 79 odst. 3)**

Daná změna jasně určuje, že v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, bude se u takto zkrácené stanovené týdenní pracovní doby jednat pro účely dalších souvisejících právních institutů (zejména pak institutu práce přesčas) o stanovenou týdenní pracovní dobu.

**K bodu 21 (§ 79a)**

Jde o zpřesnění textu v souladu s termíny a dikcemi používanými v zákoníku práce.

**K bodu 22 (§ 81 až § 84)**

Jedná se z části o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části čtvrté zákoníku práce, z části pak o věcnou změnu týkající se pravidel rozvrhování pracovní doby zaměstnancům. Předkladatel v rámci pravidel o písemném rozvrhování týdenní pracovní doby zaměstnanci usiluje o to, aby ani v případě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem na jiné kratší době seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby než jsou zákonné 2 týdny předem, nemohlo docházet k seznámení s rozvrhem či jeho změnou bezprostředně před výkonem práce, tj. k práci na zavalanou. Návrh je odrazem kompromisního řešení a stanovuje, že zaměstnanec musí být seznámen s rozvrhem pracovní doby či s jeho změnou minimálně 2 dny předem. Jde o snahu o vylepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života a zamezení překérnosti práce na zavalanou.

**K bodu 23 (§ 85 až 87)**

Navrhuje se nová hlava nazvaná „Zvláštní pracovní režimy“ s tím, že do ní bude zařazena stávající úprava pružného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby, které se v některých otázkách úpravy pracovní doby výrazně liší od standardních pracovních režimů (např. způsob rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vznik překážek v práci). Dílčí změny zmíněných pracovních režimů jsou uvedeny níže.

K § 85 odst. 2

Navrhuje se zpřesnit právní úpravu pružného rozvržení pracovní doby tak, aby bylo zřejmé, že zaměstnanec musí odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. Stávající právní úprava dotčeného ustanovení je zcela zbytečná a matoucí, jelikož povinnost zaměstnance být v pracovní době na pracovišti je zákoníkem práce obecně stanovena v § 2 odst. 2 a § 81 odst. 3.

K § 86 odst. 1

Navrhuje se nové vymezení právního institutu konta pracovní doby jako zvláštního pracovního režimu, při jehož uplatnění nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, resp. kratší pracovní doby. Z uvedeného bude tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu rozvrhne do směn, musí mu v tomto rozsahu práci i přidělit. Pokud tak neučiní, doba, po kterou zaměstnanec nebude v rozvržené směně vykonávat práci, se bude posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (§ 208 zákoníku práce) a tato doba se započte jako odpracovaná [§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

K § 86 odst. 4

Současná právní úprava nijak neřeší při uplatnění konta pracovní doby možnost zaměstnavatele nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn. Práce přesčas je zákoníkem práce definována jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby je práce přesčas konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3 (§ 98 odst. 2 zákoníku práce). Z uvedených definic práce přesčas tedy vyplývá, že při uplatnění konta pracovní doby, výkon práce v konkrétní den nad rozvrženou směnu není prací přesčas a jako případná práce přesčas bude vyhodnocena až po skončení vyrovnávacího období výpočtem dle výše cit. § 98 odst. 2 zákoníku práce.

Předkládaný návrh řeší popsaný nedostatek současné právní úpravy tak, aby bylo umožněno zaměstnavateli nařídit nebo dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, aniž jsou splněny obě podmínky pro výkon práce přesčas, jelikož z podstaty právní úpravy konta pracovní doby vyplývá, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tj. je to jedna z podmínek pro posouzení práce přesčas). Podmínky pro práci mimo rozvrh směn ale zůstávají pro konto pracovní doby stejné jako u práce přesčas (např. výjimečnost, nařizování, dohodnutá práce přesčas, limity této práce).

### **K bodům 24, 25 a 27 (§ 90 odst. 1 a § 90a)**

Navrhuje se zpřesnit úpravu tak, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směnami, ale jako denní, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích a nikoliv celková doba mezi začátkem jedné směny a koncem směny následující. Navíc bylo možné toto ustanovení interpretovat i tak, že pokud by ve dvou dnech po sobě byla určena pouze práce přesčas, nemusel být mezi těmito dny nepřetržitý odpočinek poskytnut vůbec, jelikož se nejednalo o dvě směny. Dále se navrhuje zpřesnit úpravu tak, aby zaměstnavatel měl povinnost tento



odpočinek mezi směny skutečně poskytnout a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP. S ohledem na obdobně užívanou právní terminologii v podzákoných právních předpisech upravujících pracovní dobu zaměstnanců v dopravě předkladatel reflektuje potřebu tyto právní termíny do budoucna sladit, i když se nejedná o věcnou změnu právní úpravy. Stane se tak při první novelizaci příslušných podzákoných právních předpisů, která však není předmětem této novely.

#### **K bodu 26 [§ 90 odst. 2 písm. a)]**

Navrhuje se umožnit při uplatnění konta pracovní doby zkrácení denního odpočinku až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tato nová úprava bude mít reálné uplatnění především ve dvou situacích v kontu pracovní doby – při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a při výkonu práce zaměstnancem mimo jeho rozvrh směn (k tomu viz důvodová zpráva k § 86 odst. 4 zákoníku práce).

#### **K bodu 28 (§ 91 odst. 1)**

Nově se navrhuje zahrnout pod pojem „dny pracovního klidu“ i dny, kdy není zaměstnavatelem rozvržena směna zaměstnanci při uplatnění konta pracovní doby nebo je rozvržena v kratším rozsahu, než odpovídá polovině průměrné délky směny zaměstnance vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnem. Cílem této úpravy je zvýšit ochranu zaměstnance, aby mu nemohla být bez omezení zaměstnavatelem nařizována práce ve smyslu nově navrženého ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce ve dnech, kdy nemá zaměstnanec rozvrženou směnu nebo jí má rozvrženou v minimálním rozsahu.

#### **K bodu 29 (§ 91 odst. 6)**

V uvedeném ustanovení se navrhuje zavést legislativní zkratku „odměna z dohody“, která se v důsledku úpravy dikce vypouští z § 77 odst. 2 písm. h).

#### **K bodům 30 (§ 92 odst. 1) a 31 až 33 (§ 92 odst. 2 až 4)**

Jde o zpřesnění ustanovení tak, aby se zamezilo absurdním právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zákoníku práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35 hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zákoníku práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout. Po precizaci textu už podobné výklady nebudou možné.

#### **K bodu 34 (§ 93 odst. 2)**

Jedná se o terminologické přesnění v souvislosti s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1 a § 90a ZP.

#### **K bodu 35 (§ 93a)**

Jedná se o zrušení tohoto již zcela redundantního a značně zavádějícího ustanovení, které je v současné době již neaplikovatelné, neboť přechodné období pro možnost aplikace této výjimky skončilo dne 31. 12. 2013 (viz Čl. II zákona č. 294/2008 Sb.).

#### **K bodu 36 (§ 95 odst. 2)**

Jedná se o precizaci příslušného ustanovení, aby bylo zřejmé, že zaměstnavatel může po zaměstnanci v pružné pracovní době požadovat pracovní pohotovost pouze mimo časové úseky jeho základní a volitelné pracovní doby, tedy mimo provozní dobu určenou zaměstnavatelem. Mnozí zaměstnavatelé se totiž mylně domnívali, že lze pracovní pohotovost určit i v rámci časového úseku volitelné pracovní doby, čímž výrazně omezovali práva

zaměstnanců spojená s institutem pružného rozvržení pracovní doby. Nelze totiž 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).

#### **K bodu 37 [§ 96 odst. 1 písm. a)]**

Jedná se o legislativně technickou změnu navazující na bod 35.

#### **K bodu 38 [§ 96 odst. 1 písm. a)]**

Jedná se o legislativně technickou změnu navazující na bod 36.

#### **K bodu 39 (§ 97 odst. 1)**

Uvedená věta je v daném kontextu redundantní, neboť v souladu s ustanovením § 85 odst. 5 písm. b) platí, že se v případě dočasné pracovní neschopnosti u zaměstnance v pružném rozvržení pracovní doby bude uplatňovat předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, tedy pevně stanovený rozvrh směny.

#### **K bodu 40 (§ 97 odst. 2)**

Pokud jde o členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru, nově jsou jim překážky z důvodu obecného zájmu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce) při pružné pracovní době z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování plně započteny i v případě volitelné části pružné pracovní doby, tak jako u ostatních zástupců zaměstnanců, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

#### **K bodu 41 (§ 97 odst. 4)**

Jde o zpřesňující úpravu, na základě které bude nutné vycházet z průměrné délky směny konkrétního zaměstnance. Průměrná délka směny zaměstnance totiž vyplývá ze způsobu rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem, nikoliv ze skutečnosti, zda je zaměstnanec zaměstnán na stanovenou týdenní pracovní dobu či na kratší pracovní dobu.

#### **K bodu 42 (§ 97 odst. 5)**

Navrhuje se zrušit zcela redundantní ustanovení, jelikož při uplatnění konta pracovní doby neexistují žádné výjimky týkající se vzniku překážky v práci na straně zaměstnance a ani v posuzování doby trvání této překážky v práci jako odpracované doby, tj. posuzuje se stejně jako u jiných zaměstnanců v standardních pracovních režimech.

#### **K bodům 43 až 45 (§ 111 odst. 1, 2 a 4)**

Zužuje se okruh zaměstnanců, kterým je zaměstnavatel povinen poskytovat za práci alespoň minimální mzdu, v souvislosti s navrhovanou změnou § 112, která má umožnit, aby i zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr požívali při odměňování zvýšené ochrany prostřednictvím zaručené mzdy.

#### **K bodům 46 až 51 (§ 112)**

Použití zaručené mzdy se navrhuje výslovně rozšířit i na odměnu za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože ze znění příslušných právních předpisů tato

povinnost nevyplývá. Důsledkem je nerovnost mezi zaměstnanci odměňovanými za stejnou práci mzdou (pokud jejich mzda není sjednána v kolektivní smlouvě) nebo platem a zaměstnanci odměňovanými odměnou z dohody, pokud jde o minimální výši odměny za práci. (Zaměstnanci v pracovním poměru je zaměstnavatel povinen poskytovat doplatek do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody pouze do minimální mzdy.)

Odměna z dohody se sjednává individuálně, a proto zaměstnanci konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Zvýšenou ochranu by měl proto stanovit zákoník práce.

### **K bodu 52 (§ 115 odst. 3)**

Navrhuje se změna § 115 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož aktuálně zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Nové znění výslovně stanoví, že se mzda za dobu, kterou zaměstnanec neodpracoval z důvodu svátku, nekrátí. Tento postup je v § 135 zákoníku práce stanoven pro zaměstnance odměňované platem a v praxi je již nyní využíván i v případě odměňování mzdou. Zejména pokud je mzda zaměstnance tvořena pevnou měsíční částkou, která se zaměstnanci poskytuje ve stále stejné výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci. Zároveň se navrhuje stanovit, že pokud by zaměstnanci v důsledku navrhované úpravy mzda (její část) ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku (popř. jeho části). Vzhledem k tomu, že podle § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se za výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě, za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí, není toto ustanovení v souvislosti s navrhovanou změnou dotčeno.

### **K bodu 53 (§ 117, § 122 odst. 1, § 128 odst. 2)**

Jedná se o legislativně technickou změnu v souvislosti se změnou navrženou v § 111.

### **K bodu 54 (§ 120 a § 121)**

K § 120 odst. 1 a 2

Stálá mzda je zvláštní formou mzdy. Jedná se o mzdové plnění, které má charakter nevratné zálohy na mzdu, a je tedy odlišné od celkové sjednané, stanovené, nebo určené mzdy podle § 113 zákoníku práce, která zaměstnanci přísluší. Cílem navrhované změny je tato dvě plnění od sebe odlišit.

Aktuální úprava nestanoví vztah stálé mzdy a minimální nebo zaručené mzdy. Při praktické aplikaci § 111 a 112 zákoníku práce na odměňování zaměstnanců, u kterých bylo uplatněno konto pracovní doby, vznikají v praxi potíže, zejména pokud jde o splatnost doplatku do minimální mzdy, nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Návrh řešení vychází ze skutečnosti, že i při zvláštním režimu práce, kterým je konto pracovní doby, by měla být zachována alimentární funkce mzdy. Navrhuje se proto výslovně stanovit, že:

Při stanovení nebo sjednání stálé mzdy je zaměstnavatel povinen respektovat jako nepodkročitelný ten z dále uvedených limitů, který je vyšší.

1. V kolektivní smlouvě je zaměstnavatel povinen sjednat stálou mzdu nejméně ve výši: 80% (resp. 85%) průměrného výdělku zaměstnance, nebo minimální mzdy.
2. Ve vnitřním předpisu je zaměstnavatel povinen stanovit stálou mzdu nejméně ve výši: 80% (resp. 85%) průměrného výdělku zaměstnance, nebo

příslušné úrovně zaručené mzdy.

Navrhovaná úprava by kromě zvýšené ochrany zaměstnance snížila administrativní zátěž zaměstnavatele při výpočtu doplatků do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy.

K § 120 odst. 3

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce stálá mzda, a to i v případě, že zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Zákoník práce však nestanoví závazný postup pro krácení stálé mzdy v případě, kdy zaměstnanec neodpracuje v příslušném měsíci celou rozvrženou pracovní dobu nebo kdy režim konta pracovní doby začne nebo skončí v průběhu kalendářního měsíce. Není proto zřejmé, zda by krácení stálé mzdy mělo být prováděno ve vztahu k příslušnému kalendářnímu měsíci, nebo ve vztahu k celému vyrovnávacímu období.

Pokud by se krácení stálé mzdy provádělo úměrně k pracovní době rozvržené v příslušném kalendářním měsíci, mohlo by být neúměrně vysoké, při extrémně malém počtu hodin rozvržené práce, popř. neúměrně malé při vysokém počtu hodin rozvržené práce, která má být odpracována.

Druhou možností je krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období s tím, že částka stálé mzdy připadající na hodinu práce se vypočte z pracovní doby, která má být v tomto období odpracována, a souhrnu stálé mzdy, která má být v tomto období vyplacena.

Vzhledem k tomu, že krácení stálé mzdy ve vztahu ke kalendářnímu měsíci může vést k poškozování mzdových práv zaměstnance, navrhuje se jako přesnější a spravedlivější vycházet z celého vyrovnávacího období.

Předpokládá se tento postup: Stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci se zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat.

$$SM_Z = SM_{SIM} - P_{NH} \times \Sigma SM_{VO} : \Sigma H_{VO}$$

$SM_Z$  - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci

$SM_{SIM}$  - sjednaná nebo stanovená stálá mzda

$P_{NH}$  – počet neodpracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci

$\Sigma SM_{VO}$  – součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období

$\Sigma H_{VO}$  – součet hodin, které mají být odpracovány ve vyrovnávacím období (odpovídající stanovené týdenní pracovní době)

Pro odstranění pochybností při aplikaci navrhovaného znění § 120 odst. 3 se výslovně uvádí, že při zkrácení stálé mzdy se ke zbytku stálé mzdy neposkytuje doplatek do minimální mzdy nebo do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, resp. do jejich poměrných částí.

Při uplatnění navrhované úpravy se nepoužije postup pro krácení sazeb minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 5 odst. 2. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

K § 120 odst. 4

Jedná se o legislativně technickou změnu. V zájmu logického členění se dosavadní odstavec 3 označuje jako odstavec 4.

K § 121

Zpřesňuje se formulace ustanovení. Věcné řešení se nemění. Původní odstavec 2 se z důvodu logické návaznosti zařazuje do § 120 jako odst. 3.

#### **K bodu 55 (§ 127 odst. 1)**

Ve znění § 127 odst. 1 zákoníku práce chybí jednoznačné vymezení rozsahu náhradního volna, na jehož poskytnutí se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout místo platu za práci přesčas. Tento nedostatek se dosud řešil výkladem. Navrhuje se rozsah náhradního volna za práci přesčas výslovně stanovit, jako je tomu v § 114 odst. 1.

#### **K bodu 56 (§ 127 odst. 3)**

Změna by měla odstranit nežádoucí dopad na odměňování, který může mít za následek povinnost dvojí evidence práce přesčas (podle § 96 a podle § 127 odst. 3 zákoníku práce) u zaměstnanců, kterým přísluší příplatek za vedení. Zaměstnancům, kterým je poskytován příplatek za vedení, přísluší plat za práci přesčas až za případnou práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec. I tito zaměstnanci však mají právo na plat za práci přesčas v případě, že ji konají v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. K této práci přesčas v jejich platu přihlédnuto není. Pokud vedoucí zaměstnanec koná práci přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti, za kterou mu byl poskytnut plat (popř. náhradní volno) za práci přesčas, nezahrnuje se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas.

Podle § 93 odst. 5 zákoníku práce se do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Doba, za kterou byl poskytnutý plat za práci přesčas, se však do tohoto limitu započte. Doba 150 hodin práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, může proto v některých případech uplynout dříve než doba 150 hodin, za kterou je zaměstnanci stanovený plat s přihlédnutím k případné práci přesčas. Další (dohodnutou) práci přesčas (do 150 hodin) by pak nebylo možné proplatit.

#### **K bodu 57 (§ 130 odst. 1)**

Navrhuje se výslovně stanovit, že příplatek za rozdělenou směnu přísluší zaměstnanci jako kompenzace práce ve ztíženém režimu práce pouze v případě, že pracuje ve směnách, jejichž rozdělení na dvě nebo více částí mu rozvrhl zaměstnavatel. Důvodem je vyloučení možnosti, aby byl příplatek za rozdělenou směnu poskytován zaměstnancům, kteří si mohou sami rozvrhovat pracovní dobu, resp. její část.

Jedná se zejména o zaměstnance, u nichž se uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby, a kteří si v rámci volitelné pracovní doby sami volí začátek a konec pracovní doby (§ 85 odst. 3 zákoníku práce) a o pedagogické pracovníky. Podle § 22a odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vykonávají pedagogičtí pracovníci v pracovní době jednak přímou pedagogickou činnost, jednak práce související s přímou pedagogickou činností. Práce související s přímou pedagogickou činností vykonává pedagogický pracovník podle § 22a odst. 3 citovaného zákona, v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.

#### **K bodu 58 (§ 130 odst. 2)**

Návrh sleduje zpřesnění aktuálního znění. Definice rozdělené směny byla formulována výhradně pro účely poskytování platu. Upřesněním se mají odstranit pochybnosti, zda pro jiné účely lze použít pro rozdělení směny jiná pravidla.

#### **K bodům 59 až 62 (§ 139 odst. 1 a 2)**

V § 139 odst. 1 a 2 se při zachování věcného obsahu označených odstavců, tj. právní úpravy doplatku ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, jedná o legislativně technické změny pojmosloví, jimiž se reaguje na zrušení jednostranné dispozice zaměstnavatele spočívající v jeho povinnosti nebo možnosti převést v případech stanovených v § 41 zákoníku práce zaměstnance na jinou práci, a to i kdyby s tím nesouhlasil. Napříště lze v uvedených případech konat jinou práci jen na základě dohody smluvních stran ve smyslu § 40. Tyto změny spočívají v nahrazení pojmu „převedení na jinou práci“ podle § 41 „výkonem jiné práce“. Navrženou změnou dotčená ustanovení tedy reflektují smluvní povahu změny sjednaného druhu práce, namísto jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci. Napříště lze v uvedených případech konat jinou práci jen na základě dohody smluvních stran ve smyslu § 40.

### **K bodu 63 (§ 139 odst. 3)**

Z důvodu dosavadního dlouhodobého nevyužití se zrušuje dosavadní zákonné zmocnění k možnosti vydat prováděcí právní předpis ohledně podmínek, za nichž uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytovaný zaměstnanci v případě převedení na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zaměstnavateli, který jej poskytl.

### **K bodu 64 [§ 146 písm. b)]**

Navrhuje se zrušit možnost sjednat srážky ze mzdy (platu) k uspokojení závazků zaměstnance [§ 146 písm. b)]. Podle § 146 písm. b) smějí být srážky provedeny na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Dohodu o srážkách ze mzdy upravuje jako smluvní typ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v § 2045, včetně jejího účelu, kterým je zajištění pohledávky. Další dohodou, kterou zákoník práce výslovně uvádí, která však není zvlášť upravená, je dohoda, podle které mají být prováděny srážky ze mzdy k uspokojení závazku zaměstnance. V obou případech je předpokladem existence závazku (dluhu) zaměstnance (§ 1721 a násl. občanského zákoníku), rozdíl spočívá ve smluvních stranách dohody. Zajišťovací dohodu o srážkách ze mzdy může uzavřít dlužník a věřitel, dohodu k uspokojení závazku zaměstnance uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ve prospěch věřitele. Jde v podstatě o formu splácení dluhu a není důvod, aby zaměstnavatel (byť s tím souhlasí) přejímal funkce poskytovatele peněžních služeb. Věcným argumentem je, že by nemělo být možné, aby srážky sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch třetích osob nabývaly pořadí, a tím mohly odsouvat zajišťovací nebo exekuční srážky. Tato úprava měla jisté opodstatnění v době, kdy bezhotovostní výplata byla možná pouze zasláním na účet zaměstnance (na účet, k němuž měl zaměstnanec přístup). Aktuálně je možné sjednat dohodu o zaslání mzdy, platu, nebo jejich části na jakýkoliv účet určený zaměstnancem, s tím, že jedná-li se o více než jeden účet, může zaměstnavatel u dalších účtů požadovat úhradu vzniklých nákladů. Při zaslání části mzdy nebo platu přímo na účet věřitele by se jednalo o rozhodnutí zaměstnance v rámci jeho práva volně nakládat s částkou určenou k výplatě, právě tak, jako se připouští, aby se ze stejného důvodu dohodl se zaměstnavatelem na srážkách ze mzdy. Vyloučila by se tak možnost, aby tyto platby ohrozily provádění dalších srážek ze mzdy. Uspokojení dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, by tím nebylo ohroženo. Zajišťuje se dohodou podle § 2045 občanského zákoníku a nabývá pořadí (popřípadě je možné využít institut započtení - § 1988 a násl. občanského zákoníku).

### **K bodům 65 až 68 (§ 152 písm. d) a § 165 odst. 1 a 2)**

Právní úprava reaguje na změny navržené v části druhé hlavě III pojednávající o změnách pracovního poměru, tedy na zrušení institutu přeložení obsaženého v § 43 a dále na zrušení § 45.

Jde o legislativně technické změny navazující na nahrazení dosavadního pojmu „přeložení“ v § 43 „změnou místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“ v témže ustanovení, při zachování dosavadního rozsahu nároku zaměstnance na cestovní náhrady v případě, kdy provozní potřeba zaměstnavatele nezbytně vyžaduje, aby zaměstnanec vykonával práci sice nadále v rámci zaměstnavatele, ale v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Ani v tomto případě totiž nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby, byť po dobu určitou, vykonával práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, na své náklady. Obdobně jako tomu je doposud při přeložení podle § 43 má mít zaměstnavatel povinnost poskytovat cestovní náhrady ve výši a za shodných podmínek, které jsou stanoveny v § 157 až 164, tedy jako by šlo o pracovní cestu. Nenavrhují se ani žádné další věcné odchylky od dosavadní úpravy.

#### **K bodu 69 (§ 170 odst. 3)**

Na základě požadavků z praxe se v zájmu usnadnění výkladu navrhuje zpřesnění vyjádření časových pásem pro poskytování zahraničního stravného (rozdělení stávající věty druhé do dvou samostatných vět). Změny nepředstavují oproti současnému stavu žádný věcný posun.

#### **K bodu 70 (§ 170 odst. 5)**

Jedná se o legislativně-technickou úpravu ve smyslu sladění dikce tohoto ustanovení s ustanovením § 179 odst. 3.

#### **K bodům 71, 75 a 76 [§ 176 odst. 4 písm. b), § 179 odst. 4 písm. a) a b)]**

Navrhuje se zpřesnit vyjádření časových pásem tak, aby bylo v souladu s ustanoveními § 163 odst. 1 a 2 a § 176 odst. 1 a 3, pokud jde o časová pásma u stravného, a s § 170 odst. 3 v případě časových pásem pro poskytování zahraničního stravného.

#### **K bodům 72 až 74 (§ 177 odst. 1 a 2)**

V praxi mohou nastat případy, kdy zaměstnavatel má zájem nadále zaměstnávat v pracovním poměru zaměstnance, který již nemůže z důvodů na jeho straně vykonávat práci v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Proto mají navrhované změny právní úpravy obsažené v § 177 i do budoucna umožnit zaměstnavateli, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, aby využil prostředky z veřejných zdrojů na poskytnutí cestovních náhrad nejen při změně místa výkonu práce zaměstnance z důvodu nezbytné provozní potřeby (viz návrh na změnu § 43 ve spoj. s § 165), ale také v případech změny místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance. Ostatní podmínky vymezené v § 177 se měnit nenavrhují, stejně jako se neomezuje možnost postupovat podle tohoto ustanovení i u zaměstnavatele provozujícího podnikatelskou činnost, který není uveden v § 109 odst. 3.

#### **K bodům 77 a 78 (§ 183 odst. 1 a 2)**

Navrhuje se výslovně upravit jako jednu z možných forem poskytnutí zálohy na pracovní cestu (celé nebo části) zaslání na jeden platební účet určený zaměstnancem. Nejedná se o věcnou změnu oproti dosavadní právní úpravě, neboť tato forma není zákonem zakázána, nicméně na základě poznatků z praxe je zřejmé, že explicitní vyjádření přispěje k odstranění pochybností o možnosti tuto formu pro poskytnutí zálohy nebo její části použít.

V souvislosti s využitím této formy při zahraniční pracovní cestě je současně nezbytné vymezit, které kurzy bude třeba použít pro přepočtení měn při poskytnutí zálohy nebo její části na platební účet, který nebude veden v cizí měně (nepůjde tedy o tzv. devizový účet). Zaměstnavatel i v tomto případě použije kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy na zahraniční pracovní cestu.

### **K bodu 79 (§ 199 odst. 2)**

Jedná se o legislativně-technickou úpravu reagující na navrženou změnu úpravy práce vykonávané z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele (§ 317 a § 317a).

### **K bodu 80 (poznámka pod čarou č. 70 k § 203 odst. 1)**

Za účelem sladění s úpravou v zákoně č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, se poznámka pod čarou obsahující příkladný výčet ustanovení právních předpisů upravujících jiné úkony v obecném zájmu doplňuje i o ustanovení zmíněného zákona.

### **K bodu 81 (nadpis hlavy druhé v části osmé)**

Jedná se pouze o legislativně technickou změnu v nadpisu hlavy druhé v důsledku zařazení nového § 206a do Společných ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.

### **K bodu 82 (§ 206a)**

Jedná se o legislativně technickou změnu týkající se systematiky zákoníku práce, kdy zařazení dosavadního ustanovení § 47 o návratu zaměstnance nebo zaměstnankyně do práce po odpadnutí v něm uvedených překážek v práci je vhodnější zařadit mezi společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance, než tomu bylo dosud jeho začleněním mezi změny pracovního poměru, ačkoli se v tomto případě o změnu pracovního poměru nejedná. Věcně se v souladu s požadavky komunitárního práva (směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené a zrušuje se směrnice 96/34/ES) rozšiřuje povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště též v případě návratu z rodičovské dovolené.

### **K bodu 83 (§ 207)**

Jedná se pouze o legislativně technickou změnu v návaznosti na zrušení pojmu „převedení na jinou práci“ v § 41 a jeho nahrazením pojmem „výkon jiné práce“.

### **K bodu 84 (§ 208)**

Navrhuje se zpřesnit ustanovení tak, aby stanovilo, že překážka v práci na straně zaměstnavatele se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru včetně zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.

I při uplatnění konta pracovní doby podle § 86 a 87 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn a písemně mu tento rozvrh oznámit alespoň týden předem (§ 84). Jestliže zaměstnanci odpadne předem rozvržená směna z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, je nutné respektovat, že i zaměstnanci zařazenému v kontu pracovní doby v takovém případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nikoli, aby byla vyloučena jako dosud. Praxe ukázala, že v těchto případech zaměstnanci nepřísluší ani stálá mzda podle § 120 odst. 1, ani její náhrada, což mělo negativní důsledky zejména v situaci, kdy se zaměstnanec nacházel v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a neměl tedy ani právo na náhradu mzdy podle § 192. Taková situace je však z hlediska sociálních aspektů pro zaměstnance nepřijatelná.

### **K bodům 85 a 86 (§ 210)**

Navrhuje se legislativní zpřesnění ustanovení § 210. Věta první se zpřesňuje tak, aby bylo zřejmé, že jako doba překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzuje pouze doba



strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do jeho rozvržené směny.

Zaměstnavatel, který je uveden v § 109 odst. 3, odměňuje zaměstnance za práci platem v měsíční paušální částce. Toto peněžité plnění není podle § 122 odst. 1 možno určit jiným způsobem, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení. Dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, spadající do směny zaměstnance, považuje zákoník práce za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se plat zaměstnanci nekrátí. Je tedy věcně vyloučeno, aby plat při téže překážce v práci zaměstnanci ušel.

### **K bodům 87 až 89 (§ 211 + systematika části deváté hlavy II díl 1 a 2)**

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované týdenní pracovní době umožňuje zrušit dosavadní její samostatný typ, a to dovolenou za odpracované dny. Dovolená se proto napříště z hlediska typů člení již jen na dovolenou za kalendářní rok, poměrnou část dovolené a dodatkovou dovolenou. Změna koncepce dovolené se v systematicke části deváté legislativně technicky promítá v nadpisu hlavy II. a umožňuje zrušit dosavadní díly 1 a 2 včetně jejich nadpisů.

### **K bodu 90 (§ 212)**

V § 212 - tedy ve stanovení práva na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část - dochází k zásadní koncepční změně. Návrh nové koncepce dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. Přitom je respektována výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok podle § 213 odst. 1 až 3.

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (§ 350a zákoníku práce) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Příkladně-li v průměru na týden za uvedené období vyšší počet odpracovaných hodin, než činí stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba, a to především u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby do směn v rámci příslušného vyrovnávacího období, nepřihlíží se k tomu při stanovení délky dovolené za kalendářní rok.

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

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

kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

*(Příklady výpočtu dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části jsou uvedeny v závěrečné zprávě RIA kap. 1.5 – Popis cílového stavu).*

Současně se z ustanovení § 212 vyčleňuje dosavadní odstavec 4, v němž se stanoví právo na dovolenou zaměstnance dlouhodobě plně uvolněného pro výkon veřejné funkce, neboť z hlediska systematiky právní úpravy je vhodnější zařadit tuto specifickou problematiku mezi společná ustanovení o dovolené v § 216. Jde tedy bez věcného dopadu o přesun dosavadního ustanovení § 212 odst. 4 a jeho zařazení mezi společná ustanovení o dovolené v § 216 (nyní odstavec 3).

### **K bodům 91 a 92 (§ 213)**

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované týdenní pracovní době vyžaduje modifikaci dosavadního ustanovení § 213 odst. 5 a umožňuje zrušení odstavce 4 ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku, a to v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se o případ, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce. Tím je dodržena zásada proporcionality (princip „poměrným dílem“).

### **K bodu 93 (§ 214)**

Dovolená za odpracované dny jako samostatný typ dovolené se zrušuje.

### **K bodům 94 a 95 (§ 215)**

V případě dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce je navrhován obdobný postup odvozování její délky z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část. Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (opět vyjádřená v hodinách). Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, s výjimkou zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, kde odlišný způsob stanovení délky dodatkové dovolené vyplývá z § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

Současně se navrhuje, aby v případě dodatkové dovolené (opět s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce) byly pro účely této dovolené započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná a nikoli i další doby, které se podle § 216 odst. 2 a 348 odst. 1 jako odpracované pouze považují. Taková úprava je vzhledem k charakteru dodatkové dovolené jako dovolené „nadstandardní“ nejen přípustná, ale i žádoucí.

Odchyly v poskytování dodatkové dovolené zaměstnancům uvedeným v odstavci 2 písm. f) jsou odůvodněny dlouhodobým pobytem v tropických a jinak zdravotně obtížných oblastech, a to např. i v době překážek v práci.

#### **K bodu 96 (216 odst. 2 až 4)**

V rámci zásadní koncepční změny dovolené, v níž se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, k němuž podle dosavadní právní úpravy docházelo, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, s výjimkou doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doby dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doby zameškané pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 zákoníku práce (nyní tedy v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), které se jako dosud za výkon práce považují v plném rozsahu a nezapočítávají se do uvedeného limitu. Podmínkou uznání důležitých osobních překážek v práci započítávaných do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce za odpracované je, že zaměstnanec v tomto roce odpracoval mimo tyto překážky v práci alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítávají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.

Současně se do společných ustanovení o dovolené legislativně technickou změnou zařazuje dosavadní ustanovení § 212 odst. 4 o podmínkách poskytování dovolené zaměstnanci, který byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

V souvislosti se změnou koncepce dovolené, jejíž délka je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby zaměstnance vyjádřené počtem hodin, bylo nutno změnit i kritérium pro zaokrouhlování této dovolené z dní na celé hodiny směrem nahoru, a to samozřejmě platí jen pro zaokrouhlení výsledné délky dovolené v příslušném kalendářním roce, nikoli pro její dílčí čerpání.

#### **K bodu 97 (§ 217 odst. 1)**

Aby nedocházelo ze strany zaměstnavatele ke zvýhodňování či znevýhodňování zaměstnanců při určování čerpání dovolené v závislosti na počtu hodin ve směnách připadajících na dobu dovolené, stanoví se nově pravidlo, že zaměstnavatel je povinen vhodným rozvržením týdenní pracovní doby umožnit zaměstnanci, aby dovolenou za kalendářní rok mohl vyčerpat v týdenní výměře podle § 213 odst. 1 až 3 – tedy v ucelených týdnech, ledaže se se zaměstnancem dohodl jinak. Přestože všichni zaměstnanci se stejnou týdenní pracovní dobou budou mít stejnou délku dovolené odpovídající jejich týdenní pracovní době, způsob jejího čerpání bude ovlivněn reálným rozvržením této pracovní doby do směn v jednotlivých týdnech dovolené.

#### **K bodu 98 (§ 218 nový odst. 2)**

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání celé dovolené, včetně dovolené přesahující její minimální délku 4 týdnů, do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo, byla s účinností od 1. 1. 2012 neodůvodněně přísnější a nevyhovovala běžným potřebám praxe. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí). Připouští se tedy možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku, a to na žádost zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Návrhem je přitom respektován článek 9 bod 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, který umožňuje „odložit“ tu část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou její minimální výměru (podle § 213 odst. 1 zákoníku práce činí minimální výměra 4 týdny v kalendářním roce).

### **K bodu 99 (§ 218 odst. 3)**

Jde o legislativně technické promítnutí změny provedené podle předchozího bodu.

### **K bodu 100 (§ 218 nový odst. 6)**

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.

### **K bodu 101 (§ 219 odst. 2)**

Při respektování pravidla, že případně-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.

### **K bodu 102 (§ 221)**

Podmínka, že se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele se jeví nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Je tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

### **K bodům 103 a 104 (§ 222)**

S ohledem na změnu koncepce dovolené, při níž již není rozhodné, zda zaměstnanec pracuje v rámci rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby, se věty druhé v odstavcích 1 a 4 staly obsoletními, a proto se ruší.

### **K bodu 105 (§ 223)**

V rámci nové koncepce dovolené se krácení dovolené upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci možností krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin, a tím i zmírňuje. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, se i při neomluvené absenci zachovává právo na dovolenou alespoň v rozsahu 3 týdnů; tato podmínka vyplývá z čl. 3 bodu 3 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož „dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce“. Neomluvené zameškání směn je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postiženo i jiným způsobem (např. rozvázáním pracovního poměru).

Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

### **K bodu 106 (§ 224 odst. 1)**

Z důvodu implementace rámcových dohod sociálních partnerů je do § 224 odst. 1 navrhováno rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce o povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

### **K bodu 107 [§ 235 odst. 3 písm. b)]**

Cílem doplnění § 235 odst. 3 písm. b) o další důvod, kdy zaměstnanci, který nesplnil svůj závazek z kvalifikační dohody, nevzniká v případě skončení pracovního poměru povinnost k úhradě nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (tj. tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti), je zabránění porušování zásady dobrých mravů zaměstnavatelem tak, aby nemohl požadovat na zaměstnanci úhradu nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace v případě, kdy zaměstnanec sice nesplnil závazek z kvalifikační dohody, ale z důvodu nesplnění povinnosti zaměstnavatele. Doplnění tohoto důvodu svým charakterem odpovídá již zakotveným důvodům vyjmenovaným v § 235 odst. 3 písm. a) až d), kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů v případě porušení kvalifikační dohody.

### **K bodům 108 až 112 [§ 239 odst. 1 a 3, § 240 odst. 1, § 241 odst. 2, § 247 odst. 1 písm. a)]**

Těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyním, které kojí, se v plném rozsahu zachovávají zvláštní pracovní podmínky, v souvislosti s povinností zaměstnavatele převést je na jinou vhodnou práci a možnost přeložit je do jiného místa jen na jejich žádost. Totéž platí o podmínkách nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon o nemocenském pojištění. Pokud jde o mladistvé zaměstnance, respektuje se nadále povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb, mimo jiné, též v případě jejich převedení. Do ustanovení § 239 odst. 1 a 3, § 240 odst. 1 a § 247 odst. 1 písm. a) se bez jakýchkoli věcných změn promítají pouze změny legislativně technické spočívající v nahrazení pojmu „převedení“ podle § 41 a „přeložení“ podle § 43 zákoníku práce pojmy „výkon jiné práce“, popřípadě „dočasný výkon jiné práce“ a „výkon práce v jiném místě“, jejichž cílem je dosáhnout terminologického souladu s § 41 a 43 ve znění provedených změn. Nově se stanoví povinnost zaměstnavatele sdělit písemně zaměstnankyni nebo zaměstnanci, v čem spočívají vážné provozní důvody, které neumožňují zaměstnavateli vyhovět žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou

úpravu stanovené týdenní pracovní doby, a to na ochranu oprávněného zaměstnance, který by měl být vždy o těchto důvodech vyrozuměn.

### **K bodu 113 (§ 248 odst. 2)**

S náhradou škody v pracovním právu souvisí i funkce prevenční. Zaměstnavatelům jsou uloženy povinnosti a práva k předcházení škodám na zdraví i na majetku, které směřují k zabránění vzniku možné budoucí škody i k odvrácení škody již hrozící. Je navrhováno provádění kontroly věcí, které zaměstnanci k zaměstnavateli vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádění prohlídek zaměstnanců, omezit na případy, kdy je dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele.

### **K bodu 114 (§ 249 odst. 2)**

Jedná se o doplnění ustanovení vylučující zakročovací povinnost zaměstnance při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli. Podle navrhované úpravy nebude mít zaměstnanec povinnost zakročit nejen v případě, jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance, popřípadě jiné fyzické osoby. Důvodem je skutečnost, že na pracovištích zaměstnavatele se mohou pohybovat nejen zaměstnanci zaměstnavatele nebo jiného zaměstnavatele, ale i jiné fyzické osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. To předpokládá i ustanovení § 101 odst. 5 zákoníku práce, podle něhož se povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

### **K bodům 115 až 117 (§ 254)**

V návaznosti na zrušení pojmu „převedení“ v § 41 se terminologicky mění tento pojem u dohody o odpovědnosti na „pojem výkon jiné práce“.

### **K bodu 118 (§ 271b odst. 3)**

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. V případě, že poškozenému zaměstnanci je náhrada za ztrátu na výdělku poskytována, následně dojde ke skončení jeho pracovního poměru a on je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, je mu tato náhrada poskytována stále ve stejné výši i v době, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Problém nastává v případě, že poškozenému zaměstnanci před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhrada poskytována nebyla. V případě, že se poškozený zaměstnanec stane uchazečem o zaměstnání, chybí zde pouhý výdělek. Proto je pro případy, že je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, stanoven fiktivní pouhý výdělek ve výši minimální mzdy.

V praxi je sporné, zda se má v tomto případě při výpočtu náhrady vycházet z aktuální minimální mzdy, nebo z minimální mzdy platné v den zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání. Existují 2 názory:

Jeden názor vychází z toho, že se má zaměstnanci zohlednit skutečná (zvýšená) částka minimální mzdy, neboť je-li zaměstnanec veden jako uchazeč o zaměstnání, je nepochybné, že mu pracovní potenciál do určité míry zbývá a snahou by tedy mělo být, aby znovu pracoval. Kdyby pracoval, dosahoval by ve většině případů výdělek v aktuální výši minimální mzdy, a proto je mu ji třeba v této výši zohlednit. Podle tohoto názoru není možné,

aby zaměstnanci, který je se stejnou nemocí z povolání veden jako uchazeč o zaměstnání, byla zohledňována jiná výše minimální mzdy oproti druhému, se stejnou nemocí z povolání jen proto, že jeden z nich byl veden v evidenci například o dva měsíce dříve, kdy sazba byla nižší.

Druhý názor se opírá o některé nálezy Ústavního soudu a o judikaturu Nejvyššího soudu. Vychází v zásadě z toho, že změna právního předpisu není podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného, která by měla mít za následek takovou změnu ve výpočtu, která by poskytovanou náhradu snížila. Vychází ze zákazu retroaktivity, zachování nabytých práv a minimalizace dopadů pro zdravotně postižené, z právní jistoty pro poškozené a z dobrých mravů.

MPSV se již v roce 2013 (v souvislosti s přijetím nařízení vlády č. 246/2012 Sb., podle něhož došlo od 1. 1. 2013 ke zvýšení minimální mzdy u poživatelů částečných invalidních důchodů z 6000 Kč na 8000 Kč) přiklonilo spíše k druhému názoru, protože účelem a smyslem zvýšení minimální mzdy není poškodit bývalé zaměstnance, kterým je poskytována náhrada za ztrátu na výdělku. MPSV vycházelo z toho, že u těchto bývalých zaměstnanců se nejedná o doplatek platu, ale o fikci jejich výdělku. Uplatnění nového způsobu stanovení minimální mzdy by pro ně mělo zcela absurdně negativní dopad, protože by znamenalo snížení jejich příjmu, ačkoliv důvod ke změně právní úpravy byl zcela opačný.

Věc je třeba řešit systémově, protože není možné, aby v konkrétním případě výše náhrady u poškozených, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, závisela pouze na tom, ke kterému výkladu se zaměstnavatel, popřípadě pojišťovna, u které je zaměstnavatel ze zákona pojištěn, přikloní.

Proto se navrhuje jednoznačně stanovit, že za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se v těchto případech považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání.

#### **K bodu 119 (§ 273 odst. 2)**

Členové vyjednávacího výboru (§ 290 zákoníku práce) jsou zrovnoprávněni s ostatními zástupci zaměstnanců (§ 276 odst. 1 zákoníku práce) i s členy evropské rady zaměstnanců (§ 297 zákoníku práce), pokud jde o definici plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.

#### **K bodu 120 (§ 280 odst. 1)**

V návaznosti na návrh úpravy v bodě 18 se navrhuje do stávajícího ustanovení § 280 zakotvit povinnost zaměstnavatele projednat sociální plán se zaměstnanci v případě, že jej má povinnost předkládat.

#### **K bodům 121 a 122 (§ 313 odst. 1)**

Úprava zákoníku práce je navržena tak, aby se snížila administrativní náročnost zaměstnavatelů zrušením povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení dohody zaměstnanců činných na základě dohody o provedení

práce s výjimkou těch, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody o provedení práce nebo kteří byli účastni nemocenského pojištění podle § 7a zákona o nemocenském pojištění. Tato právní úprava nabízí řešení jak požadavku na snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů, tak zakotvení povinnosti zaměstnavatelů vydat toto potvrzení ve stanovených případech ve vztahu k souvisejícím právním předpisům (§ 7a zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 299 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Při přípravě stávající právní úpravy bylo v důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, navrženo provést legislativně technické zpřesnění § 313 odst. 1, které spočívalo v tom, že je nutné uvádět všechny druhy základních pracovněprávních vztahů, proto právní úprava § 313 odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci při skončení základního pracovněprávního vztahu, který byl založen pracovní smlouvou nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a stanoví taxativně v § 313 odst. 1 písm. a) až f) náležitosti tohoto potvrzení. Údaje, které jsou rozhodné pro posouzení práva na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel podle § 313 odst. 2 povinen na žádost zaměstnance uvést v odděleném potvrzení. V této souvislosti je třeba též odkázat na § 265 odst. 2, který zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu zaměstnanci, kterou mu způsobil porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů. Odpovědnost zaměstnavatele podle § 265 odst. 2 vznikne i v případě, kdy byla zaměstnanci způsobena škoda uvedením nepravdivých, neúplných nebo nepřesných údajů v potvrzení o zaměstnání.

Stávající právní úprava § 313 odst. 2 zákoníku práce souvisí s ustanovením § 39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (viz zákon o nemocenském pojištění) v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou. Podle § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti musí skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání doložit krajské pobočce Úřadu práce, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti.

Změnou zákona o nemocenském pojištění byli zaměstnanci činní na základě dohod o provedení práce zahrnuti do okruhu pojištěných osob (§ 7a). Podmínkou účasti na nemocenském a důchodovém pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce bylo dosažení započitatelného příjmu z této činnosti. Dosažení stanovené hranice příjmu založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda o provedení práce sjednána. Podmínkou účasti na nemocenském (§ 7a) a důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1 písm. f) a § 8 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce je dosažení započitatelného příjmu z této činnosti (v částce vyšší než 10 000 Kč v měsíci).

Založení účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce si vyžádalo změnu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který zakotvil, že i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou chráněni při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnavatele, resp. plátce mzdy podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále je „OSŘ“), a povinného jsou stanoveny v hlavě druhé Srážky ze mzdy v § 276 až 302 OSŘ. Nově, s účinností od 1. 9. 2015, zákon č. 164/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a



zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, stanovil, mimo jiné, že ustanovení o výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami z odměny i z dohody o provedení práce.

V § 313 odst. 1 písm. e) je v souvislosti s požadovanými údaji uváděnými v potvrzení o zaměstnání doplněn text ustanovení o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy.

### **K bodům 123 a 124 (§ 317 až § 317b)**

#### **K § 317**

Zákoník práce umožňuje vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť takovou práci nezakazuje. Předpokládá, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce) a že v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být sjednáno více míst výkonu práce (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zákoník práce také nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Chybí však podrobnější úprava práce, která bývá označována jako domácká práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking). Práce na dálku (teleworking) je definována v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu (dále jen „Rámcová dohoda“).

V souladu s Rámcovou dohodou se navrhuje stanovit, že 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 s tím, že je možné tyto náklady paušalizovat. Protože v případě práce z domova může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se na pracovišti se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).

V případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy povinnosti, které se týkají zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje.

#### **K § 317a**

Navržené ustanovení § 317a umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby si rozvrhнул pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovní právní vztah nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování. Konkrétně se navrhuje, aby se při odměňování těchto zaměstnanců nepoužila ustanovení o mzdě nebo platu, příp. náhradním volnu za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a při poskytování platu ustanovení o zvláštním příplatku a příplatku za rozdělenou směnu. Pokud jde o práci ve svátek, respektuje návrh čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty Rady Evropy, který zavazuje smluvní strany poskytovat zaměstnancům placené volno v době veřejných svátků. Nebudou-li zaměstnanci konající na základě dohody práci mimo pracoviště zaměstnavatele v den svátku vykonávat práci, přísluší jim náhrada mzdy (popř. nekrácená mzda nebo plat), stejně jako ostatním zaměstnancům. Rozvrhnou-li si však tyto zaměstnanci sami práci na svátek, zvýšená mzdová nebo platová práva za práci ve svátek jim nepřísluší.

## K § 317b

Toto ustanovení upravuje u kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců příslušné odchylky od obecné úpravy týkající se oblastí pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. V daném ohledu jde o možnost aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a). Uvedené výjimky bylo využito z hlediska problematiky pracovní doby těchto zaměstnanců velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen, jelikož rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců je limitován v souladu s požadavky směrnice. Uvedená úprava je tak plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury Soudního dvora Evropské unie a výkladu unijních orgánů.

Především by tito zaměstnanci měli mít možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. Šlo by o maximální rozsah pracovní doby bez rozlišování mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a prací přesčas. Na vrcholové řídicí zaměstnance by se nevztahovala obecná ustanovení týkající se definice práce přesčas, určení délky stanovené týdenní pracovní doby, maximální délky směny, rozsahu práce přesčas a evidence odpracované práce přesčas. Všechna ostatní ustanovení týkající se obecné právní úpravy pracovní doby by se na tyto zaměstnance vztahovala. Zvláštní důraz je pak v této souvislosti kladen na nutnost přednostní aplikace ustanovení § 79a a § 245 odst. 1 zákoníku práce, čímž by byla vyloučena možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin u mladistvých vrcholových řídicích zaměstnanců, neboť u těchto zaměstnanců je nutné dodržet požadavky směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Při odměňování vrcholových řídicích pracovníků, se navrhuje neaplikovat ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli. Uvedeným postupem se u této specifické skupiny zaměstnanců značně sníží nadbytečná administrativní zátěž. Navíc není smyslem a účelem zákona poskytovat stejný stupeň ochrany zaměstnancům, jejichž vysoký sociální standard je dán již vymezením jejich předpokládané vysoké výdělkové úrovně a pozice u zaměstnavatele. Pokud jde o kompenzaci výkonu, resp. nevýkonu práce ve svátek, navrhuje se shodná úprava jako u zaměstnanců uvedených v § 317a, neboť i tito zaměstnanci si mají sami rozvrhovat pracovní dobu a k odchylné úpravě tedy není žádný důvod.

Dále se navrhuje, aby při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepřislušela náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle stávajícího ustanovení § 192 zákoníku práce. Pro účely poskytování náhrady mzdy podle tohoto ustanovení by byl zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn.

### **K bodu 125 (§ 329)**

Pro pracovněprávní účely je pravidlo stavení běhu lhůt podle občanského zákoníku nevhodné z hlediska délky možného prodloužení nejen o zbytek lhůty, ale o dalších šest měsíců. Zákoník práce obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny. U těchto lhůt nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení. Navrhuje se speciální úprava, která bude zavedena do zrušeného § 329 zákoníku práce. Úprava stanoví, že po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez prodloužování. Nepoužije se tedy automatické prodloužování o šest měsíců.

Jedním z vhodných příkladů problematičnosti užití výše uvedeného stavení prekluzivní lhůty je dvouměsíční lhůta, která je dána § 72 zákoníku práce, v jejímž rámci mohou strany

pracovního poměru uplatnit u soudu neplatnost skončení pracovního poměru. Od 1. 1. 1989 byla novelou starého zákoníku práce č. 188/1988 Sb. zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Do 1. 1. 2014 se jednalo o stabilní úpravu, která nedoznala žádných změn ani v novém zákoníku práce, který je účinný od 1. 1. 2007. Nad předmětnou úpravou této prekluzivní lhůty panovala celospolečenská shoda, ani ze strany sociálních partnerů nebyl dosud vyvinut žádný tlak na modifikaci úpravy. Účinnost nového občanského zákoníku však vyvolává potřebu reagovat na vyvstalou právní situaci tak, aby úprava znovu odrážela pojetí, které je hluboce zakořeněno v pracovním právu. Ustanovení § 654 odstavec 2 občanského zákoníku odkazuje na přiměřenou aplikaci ustanovení o běhu promlčecí lhůty, tj. ustanovení § 645–652. Z toho vyplývá, že se i v případě plynutí prekluzivní lhůty mohou vyskytnout překážky, které způsobí, že prekluzivní lhůta bude spočívat. Může tedy např. nastat situace, kdy dojde v souladu s již zmiňovaným § 647 k uzavření dohody o mimosoudním jednání a takové jednání bude neúspěšné, prodlouží se zmiňovaná prekluzivní lhůta o dalších šest měsíců. Předně lhůta se staví a prodlužuje, i kdyby mimosoudní jednání bylo velmi krátké (např. v řádu dní). Soudní praxe zatím nijak nevymezila okamžik vzniku této překážky pro plynutí lhůty, takže moment stavení je sporný. Tzv. dohoda o mimosoudním jednání, která je předpokladem stavení lhůt nemá jasně daná pravidla, není jasně dáno, zda se návrh na zahájení takového jednání musí činit výslovně. Z uvedeného stručného výčtu je patrné, že institut dohody o mimosoudním jednání není ve spojení se stavením lhůty a jejím prodlužováním ve spojení s krátkou prekluzivní lhůtou, jejíž účel je dán naprosto jednoznačně, ničím přínosným. Tento konstrukt nezvyšuje ochranu žádné ze stran, dokonce snižuje jejich právní jistotu a je jednoduše zneužitelný k umělému prodlužování lhůt. Např. na rozdíl od § 650 a 651 zde lze jen těžko nalézt přínos pro účastníky pracovněprávních vztahů.

Je nezbytné tedy shrnout, že s ohledem na problematičnost účinného právního stavu (a to nejen s ohledem na § 647 občanského zákoníku, který byl uveden jako vhodný příklad), je nežádoucí, aby byl zachován, a je vhodné reagovat, alespoň dílčím způsobem, na novou koncepci počítání času v občanském zákoníku.

Není zcela jednoznačné, zda bylo záměrem zákonodárce při přijímání občanského zákoníku, aby docházelo k prodlužování o šest měsíců i u lhůt, které jsou sami kratší než tato stanovená lhůta, nadto ještě u lhůt, které po uplynutí oné krátké doby mají prekludovat. Jestliže obecně dle teorie na počátku konstrukce každé prekluzivní lhůty stojí veřejný zájem na tom, aby bylo možné domáhat se příslušného práva jen po určitou dobu s tím následkem, že po jejím uplynutí to již nebude možné, je několikanásobné prodloužení původní lhůty v rozporu s účelem a smyslem zavádění takové prekluzivní lhůty. Lze předpokládat, že chtěl-li by zákonodárce mírnější dopady po uplynutí lhůty, konstruoval by dané lhůty jako promlčecí.

### **K bodu 126 (§ 334 odst. 2)**

Nově se zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení, upravuje se návrhem postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

### **K bodu 127 (§ 336 odst. 1)**

Navrhuje se, aby zaměstnavatel doručoval písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Nově se tedy stanovuje určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy, na níž chce, aby mu bylo zaměstnavatelem v rámci základního pracovněprávního vztahu doručováno. Zaměstnanec sám bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak parciální odpovědnost v oblasti doručování.

#### **K bodu 128 (§ 336 odst. 3 a 4)**

Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb poskytovatele poštovních služeb, který je do roku 2017 výhradním držitelem poštovní licence na území ČR, a který je povinen po dobu platnosti licence zajistit všeobecnou dostupnost základních poštovních služeb. Lhůta 10 pracovních dnů stanovená zákoníkem práce nekoresponduje s aktuálními poštovními podmínkami nejčastěji využívaného poskytovatele poštovních služeb, které stanoví jako standardní lhůtu k uložení zásilky 15 kalendářních dnů, tedy nikoli pracovních. Z důvodu tohoto zjevného rozporu mohou vznikat, a také vznikají, problémy s vykázáním správného doručení písemnosti zaměstnanci, neboť počítání 10 pracovních dnů, jakožto doby úložní není jednoznačné. Dále se z důvodu upřesnění počátku běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, vypouští slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“.

#### **K bodu 129 (§ 336 odst. 4)**

Navrhuje se pro případ, že zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, bude zaměstnanec doručovatelem o následcích svého konání poučen, ovšem nebude již nadále nutné provádět o tomto poučení písemný záznam. Tím dojde k zjednodušení daného procesu oproti současnému stavu, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšné doručení písemnosti zaměstnanci.

#### **K bodu 130 (§ 337 odst. 3)**

V praxi se poměrně často vyskytují případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Zpravidla se tak stává po ukončení déle trvajících překážek v práci (např. rodičovská dovolená), kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec při návratu zpět do práce zjistí, že zaměstnavatel v místě svého sídla fakticky neexistuje (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje). Zaměstnanec či zaměstnankyně se tedy ocitají v neřešitelné situaci, kdy nemohou ani konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr ukončit. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti, a proto se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

#### **K bodům 131 a 132 (§ 338 a § 340)**

Navrhovaná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“). Podle čl. 1 odst. 1 Směrnice se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se

podle čl. 1 odst. 2 Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Z judikatury SD EU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.

K převodu činnosti zaměstnavatele a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu. Podle občanského zákoníku sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178), rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele (§ 179), koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2175) a pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349).

Podle stávající právní úpravy § 338 dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců automaticky v každém případě při převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing, jak vyplývá zejména z judikatury SD EU (např. rozhodnutí ve věci *Spijkers, Ryaagard* nebo *Suzen*). Proto se navrhuje zpřesnit právní úpravu a stanovit podmínky pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

#### **K bodu 133 (§ 346d odst. 1, 2 a 4)**

Jedná se v zásadě o legislativně technické zpřesnění, kdy limity zajištění dluhu jsou vztaženy nejen na základní pracovněprávní vztahy ve smyslu § 3 zákoníku práce, ale i na pracovněprávní vztahy ostatní, pravidelně od těch základních odvozené.

#### **K bodu 134 (§ 346d odst. 8)**

Stávající ustanovení § 346d obsahuje výčet právních jednání podle občanského zákoníku, která, s ohledem na specifický charakter pracovněprávního vztahu, mohou přivodit při jejich aplikaci snížení míry ochrany zaměstnance. Výčet v tomto ustanovení je nyní doplňován o další nástroj, jehož použití v pracovněprávních vztazích je nežádoucí. Prokáže-li výstavce směnky v rámci své procesní obrany obsah kauzy směnky a to, že byla vystavena k zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, nemůže soud právu ze směnky dopřát ochrany. Již zřejmě řidší jsou a budou případy, kdy by na dluh z pracovněprávního vztahu vystavoval směnku zaměstnavatel, nicméně ani toto nelze vyloučit.

#### **K bodu 135 [§ 348 odst. 1 písm. a)]**

Odstraňuje se neopodstatněná výjimka u této překážky na straně zaměstnavatele, kdy šlo dosud o jedinou překážku v práci, za kterou byla poskytována náhrada mzdy, nebyla započítávána do pracovní doby a bylo nutné si překážkou zameškaný čas napracovat v rámci stanovené týdenní pracovní doby či sjednané kratší pracovní doby jindy.

#### **K bodu 136 (§ 353 odst. 3)**

Ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce bylo koncipováno s cílem vyloučit nepřesný výpočet průměrného výdělku, v případě, kdy dojde k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána. K tomuto účelu se

stanoví, že se doby odpracované v rozhodném období, ve kterém došlo k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas, zahrnou také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Praktické uplatnění této úpravy plní sledovaný cíl pouze při odměňování platem, a to v případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, avšak zaměstnavatel zaměstnanci toto volno v zákonem stanovené, nebo jinak dohodnuté, době neposkytne. Důsledkem takové situace je vždy povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu, následujícím po marném uplynutí lhůty k poskytnutí náhradního volna, plat za práci přesčas.

Dojde-li ke stejné situaci u zaměstnavatele odměňujícího mzdou, není shodný postup možný vzhledem k úpravě mzdy za práci přesčas v § 114 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou za dobu práce přesčas dosažená mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Místo příplatku se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Dosaženou mzdu je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit vždy za kalendářní měsíc, ve kterém práci přesčas konal, nemůže tedy být ani teoreticky zúčtována v jiném rozhodném období. V jiném zúčtovacím období může být zaměstnanci vyplacen pouze příplatek za práci přesčas, nedojde-li k čerpání náhradního volna. Tento příplatek však představuje pouze zlomek mzdy za práci přesčas a uplatnění úpravy vyplývající z § 353 odst. 3 zákoníku práce by (v rozporu s jejím smyslem) výši průměrného výdělku zkreslilo.

#### **K bodu 137 (§ 356 odst. 2)**

Výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku z hodinového výdělku je v současné době upraven v § 356 odst. 2 zákoníku práce. Právní úprava obsažená v § 356 odst. 2 zákoníku práce je nedostatečná, protože zde chybí nejen způsob výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Cílem navrhované právní úpravy je stanovení přesného způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby tak, aby nedocházelo k rozdílné aplikaci tohoto ustanovení a poškozování jedné ze smluvních stran z důvodu chybné aplikace na základě odlišných výkladů. Správná a spravedlivá aplikace by měla spočívat v použití tzv. „váženého průměru týdenní pracovní doby“, ve kterém bude zohledněna různá týdenní pracovní doba zaměstnance v rozhodném období.

U zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatňují ustanovení upravující pracovní dobu a dobu odpočinku pro zaměstnance v pracovním poměru. Cílem navrhované právní úpravy je sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době připadající v rozhodném období na jeden týden.

#### **K bodu 138 (§ 357 odst. 1)**

V § 357 odst. 1 zákoníku práce se navrhuje zvýšit ochranu zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům i prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. U zaměstnanců, kteří nejsou chráněni prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, dochází k nivelizaci plnění, která mají nahrazovat spravedlivou odměnu za práci. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci.

### **K bodu 139 (§ 363)**

Reaguje na změny v navržených ustanoveních, které transponují požadavky práva EU.

### **K bodu 140 (§ 363a)**

Problematika sporů z individuálních pracovněprávních vztahů, tj. pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, byla v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku ovlivněna, pokud se jedná o postavení zaměstnavatele a zaměstnance v těchto vztazích a došlo tím k nikoli marginální změně výše ochrany, kterou právní předpisy v oblasti soukromého práva poskytují zaměstnanci. Řešení těchto sporů prostřednictvím rozhodčího řízení představuje určitý zásah do zásady autonomie smluvních stran, ale právě 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 tak činí samotný občanský zákoník, pokud se jedná o vyvážení nerovnováhy v postavení mezi spotřebitelem a podnikatelem. Při porovnání podmínek arbitrability spotřebitelských sporů a sporů z individuálních pracovněprávních vztahů je však třeba zdůraznit, že případné dopady nepříznivého rozhodčího nálezu pro spotřebitele a pro zaměstnance do jejich majetkové sféry jsou z podstaty věci rozdílné. Příjem z pracovněprávního vztahu je pro zaměstnance povětšinou jediným příjmem zaměstnance a v případě, že se mu nepodaří se jej domoci, má to zpravidla pro něj fatální následky v majetkové sféře. Tento závěr lze obdobně vztáhnout na situaci, kdy se zaměstnavatel domáhá svých nároků při odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Vedle toho je třeba zmínit, že rozhodčí řízení, jak je upraveno v zákoně č. 216/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neposkytuje zaměstnanci, na rozdíl od soudního řízení, některá procesní práva nebo tyto práva výrazně zkracuje. Rozhodce např. nemá možnost předvolat svědka, přitom svědecká výpověď je v pracovněprávních sporech častým a důležitým důkazním prostředkem. Rozhodce taktéž nemá možnost vyžádat si u zaměstnavatele nebo třetího subjektu listiny nebo jiné důkazní prostředky, které zaměstnanec k prokázání svých tvrzení označí, ale fyzicky jimi nedisponuje. Je to začasť právě zaměstnavatel, který (a často jediný) těmito důkazními prostředky disponuje (evidence odpracované doby, záznamy o pracovních úrazech, atd.). A je to také zaměstnavatel, kdo má faktickou moc působit na ostatní zaměstnance pro případ, že v řízení chtějí předstoupit jako svědci.

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.

Z naznačených důvodů pak předkladatel přistupuje k úpravě, kterou již obsahoval původní zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2006 v ustanovení § 207. Předkladatel si je přesto vědom toho, že oblast sporů z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je natolik významná a i bez změn právní úpravy dochází postupem času v těchto vztazích k faktickým změnám, že považuje za potřebné, aby tato oblast byla podrobena bližšímu a systematickému zkoumání. Za tímto účelem je předkladatel rozhodnut

zahájit ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti, jako gestorem obecné úpravy civilního práva, expertní práce k hledání vhodných institutů mimosoudního řešení pracovněprávních sporů.

### **K bodu 141 (§ 393)**

Navrhovanou změnou se odstraní aplikační nejasnost při vymezování vztahu § 393 zákoníku práce a § 80 zákona o požární ochraně (tato změna je součástí změn v další části návrhu zákona). Pokud má ustanovení § 393 dopad pouze na zaměstnance obce zařazené v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce, pak je nadbytečné. Pokud má dopadat na širší okruh osob, pak současné znění vyvolává otázky například vztahu tohoto ustanovení k zmíněnému § 80, který rovněž řeší otázky náhrady škody vzniklé úrazem při činnosti v jednotce. Z tohoto důvodu návrh vypouští členy jednotek sboru dobrovolných hasičů obce z hlediska právní úpravy zákoníku práce a zpřesňuje § 80 zákona o požární ochraně, který speciální úpravu náhrady škody při úrazech členů jednotek sboru dobrovolných hasičů obce bude řešit v celém komplexu.

## **K Čl. II – přechodná ustanovení**

### **K bodu 1**

Přechodné ustanovení stanoví pravidlo, podle něhož převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 nebo jeho přeložení podle § 43 zákoníku práce, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákoníkem práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

### **K bodu 2**

Právní jistota účastníků pracovněprávních vztahů vyžaduje, aby výpověď, která byla dána přede dnem účinnosti navrhovaného zákona, se řídila dosavadními předpisy.

### **K bodu 3**

Práva a povinnosti vyplývající z § 62 a § 280 zákoníku práce vzniklé před nabytím účinnosti tohoto zákona se posoudí podle stávajících právních předpisů.

### **K bodu 4**

Zkrácení maximálního období, během něhož výkon práce na dohodu o pracovní činnosti nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, lze požadovat teprve v případě, že toto období započalo plynout nejdříve ode dne účinnosti tohoto zákona.

### **K bodu 5**

Toto ustanovení stanoví, že právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i čerpání této dovolené se řídí ustanoveními zákoníku práce o dovolené ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

### **K bodu 6**

Práva a povinnosti vyplývající z § 224 odst. 1 zákoníku práce vzniklé před nabytím účinnosti tohoto zákona se posoudí podle stávajících právních předpisů.

### **K bodu 7**

Přechodné ustanovení souvisí s úpravou § 271b, který nově jednoznačně stanoví, že se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti příslušející poškozenému, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, jako dosažený výdělek



zohledňuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání. Úprava přechodného ustanovení deklaruje skutečnost, že se uvedený výpočet náhrady provede od účinnosti tohoto zákona u všech poškozených.

#### **K bodu 8**

Změněná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude moci být uplatněna až ode dne nabytí účinnosti navrhovaného zákona.

#### **K bodu 9**

S ohledem na potřebu zachování právní jistoty smluvních stran rozhodčí smlouvy je třeba zahájena rozhodčí řízení dokončit podle dosavadních právních předpisů.

#### **K Čl. III – změna zákona č. 133/1985 Sb.**

Změnou se jednoznačně vymezuje odpovědnost za škodu na zdraví nebo smrti vzniklou při činnosti zaměřené ve prospěch požární ochrany. Návrh naplňuje princip, že odpovědnost nese ten, kdo aktivitu na úseku požární bezpečnosti nařídil a organizuje. Úprava navazuje na změnu § 393 odst. 1 zákoníku práce, která byla dosud zřejmě kolizní se zákonem o požární ochraně ve vztahu k členům jednotek sboru dobrovolných hasičů obce. Navrhovanou úpravou se předpokládá stanovení jednoznačného postupu podle speciální právní úpravy zákona o požární ochraně.

#### **K Čl. IV – změna zákona č. 221/1999 Sb.**

##### **K bodům 1 a 2**

V zákoně o vojácích z povolání, který dosud upravoval dovolenou shodně se zákoníkem práce, se promítají všechny změny koncepce dovolené tak, jak jsou navrženy v zákoníku práce.

#### **K Čl. V - přechodné ustanovení k zákonu č. 221/1999 Sb.**

Přechodné ustanovení je koncipováno shodně s přechodným ustanovením o dovolené v zákoníku práce tak, aby dovolená, na kterou vzniklo právo za účinnosti dosavadních právních předpisů, bylo uspokojeno podle těchto předpisů.

#### **K Čl. VI – změna zákona č. 435/2004 Sb.**

##### **K bodům 1 a 2**

V zákoně o zaměstnanosti se v § 5 a § 100 v návaznosti na změny provedené v § 41 zákoníku práce nahrazuje dosavadní pojem „převedení na jinou práci“ pojmem „výkon jiné práce“. Jde o legislativně technickou změnu.

#### **K Čl. VII – změna zákona č. 251/2005 Sb.**

##### **K bodům 1 až 3 (§ 4 odst. 1, § 5 odst. 1 a § 7 odst. 1)**

Jedná se o zrušení ustanovení, která jsou při navrženém zrušení § 93a zákoníku práce (další dohodnuté práce ve zdravotnictví) redundantní.

##### **K bodům 4 a 12 [§ 11 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a)]**

Aktuálně stanoví § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, že se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku rovného zacházení mimo jiné tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci. Stejně je v § 24 odst. 1 písm. a) citovaného zákona formulována skutková podstata správního deliktu, pokud jde o rovnost při odměňování.

Rovnost při odměňování je zajištěna prostřednictvím § 109 odst. 4 a 110 zákoníku práce. V § 109 odst. 4 jsou stanovena hlediska, která je zaměstnavatel povinen při poskytování mzdy a platu respektovat. Těmito hledisky jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Mimo bližší charakteristiky mezd a platů má toto ustanovení význam i pro posouzení spravedlivé odměny za práci a ochranu proti diskriminaci, protože uplatnění hledisek odměňování, která nespádají do uvedeného okruhu (nemají souvislost s vykonávanou prací), by mohlo vést k poškozování zaměstnanců. Jednotlivá hlediska odměňování podrobněji rozpracovává § 110 v odst. 3 až 5. Ten také rozšiřuje povinnost uplatnit kritéria uvedená v § 109 odst. 4 i na poskytování odměny z dohody, tím, že ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnancům za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat, nebo odměnu z dohody. Protože při aplikaci § 11 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce nelze rovnost při odměňování vykládat (posuzovat) jinak, než podle § 109 a 110 zákoníku práce, navrhuje se v zájmu jednoznačnosti právní úpravy výslovně stanovit, že porušením rovného přístupu k zaměstnancům při odměňování se rozumí porušení povinnosti poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

### **K bodům 5 a 13 (§ 13 a § 26)**

Navrhuje se nové znění § 13 a § 26 zákona o inspekci práce, neboť aktuální úprava je kazuistická a porušení povinností, které § 13 a § 26 zákona o inspekci práce výslovně neoznačuje jako přešůpek nebo správní delikt právnícké osoby, nelze postihnout pokutou. Plnění některých povinností, které zákoník práce ukládá zaměstnavatelům v souvislosti s odměňováním, tak není prakticky vymahatelné (např. povinnosti vydat zaměstnanci mzdový nebo platový výměr, sjednat, stanovit, nebo určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu, vydat zaměstnancům při vyúčtování mzdy doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách, tzv. výplatní pásku). Nově formulované skutkové podstaty přešůpků a správních deliktů na úseku odměňování zaměstnanců mají zajistit zvýšenou ochranu práv zaměstnanců a umožnit postihovat i ta porušení povinností při odměňování, která aktuální úprava nezohledňuje. Vzhledem k tomu, že zákoník práce (prováděcí nařízení vlády, delegovaná ustanovení OSŘ) formuluje povinnosti zaměstnavatelů při odměňování dostatečně jednoznačně, nejsou důvodné obavy, že by nebylo zřejmé, jaká porušení lze podle nově navrženého znění § 13 a § 26 postihovat.

Navrhuje se nově stanovit peněžní sankce ve dvou úrovních, a to 1 000 000 Kč za porušení jakýchkoliv stanovených povinností v oblasti odměňování a 2 000 000 Kč za takové porušení práv zaměstnanců, v jejich důsledku zaměstnavatel neposkytne za práci zaměstnanci odměnu nebo její část, na kterou mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které je splatná. Skutková podstata podle § 13 odst. 1 písm. b) [26 odst. 1 písm. b)] je speciální skutkovou podstatou ve vztahu k obecné skutkové podstatě stanovené v § 13 odst. 1 písm. a) [26 odst. 1 písm. a)]. Postižení pachatele za přešůpek podle § 13 odst. 1 písm. b) [správní delikt podle 26 odst. 1 písm. b)] tedy vylučuje jeho postižení za tentýž skutek podle § 13 odst. 1 písm. a) [26 odst. 1 písm. a)].

Zvýšení horní hranice se navrhuje u pokuty za porušení stanovené povinnosti při určení množství požadované práce a pracovního tempa, a to z 500 000 Kč na 1 000 000 Kč. Akcentuje se tím potřeba zvýšené ochrany zaměstnanců před nepřiměřenou fyziologickou a neuropsychickou zátěží.

Výši sankce za porušení povinnosti při poskytování odměny za pracovní pohotovost, určení množství požadované práce a pracovního tempa a za uplatnění způsobu odměňování, který je v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce, se navrhuje zachovat ve výši 2 000 000 Kč. Porušení rovného přístupu k zaměstnancům při odměňování je výslovně uvedeno jako přešůpek v § 11 odst. 1 písm. a) a jako správní delikt právnícké osoby v § 24 odst. 1 písm. a),

s možností uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč, není tedy důvod zdvojit tuto úpravu v § 13 a § 26.

V ustanovení § 13, které upravuje přestupky na úseku odměňování zaměstnanců, se nadále neuvádí porušování povinností při poskytování platu, vzhledem k tomu že podle § 109 odst. 3 zákoníku práce nemůže žádná fyzická osoba poskytovat zaměstnancům za práci plat.

S ohledem na skutečnost, že poznámky pod čarou č. 40 až 44 budou po novelizaci § 13 a § 26 postrádat odkaz v textu zákona, navrhuje se jejich zrušení.

#### **K bodům 6, 7 a 14 (§ 14 a § 27 odst. 2)**

V návaznosti na navrženou úpravu ustanovení § 13 se navrhuje rovněž změna v § 14, který upravuje přestupky na úseku náhrad; navrhuje se vypustit pojem platu v ustanovení týkajícím se porušení povinnosti při poskytování náhrady, neboť plat podle § 109 odst. 3 zákoníku práce může poskytovat pouze právnická, nikoliv fyzická osoba.

Dále se navrhuje sjednotit horní hranici pokuty za přešupek a správní delikt právnické osoby na úseku náhrad s horní hranicí pokuty za přešupek a správní delikt právnické osoby na úseku odměňování. Porušení povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případech, kdy to zaměstnavateli ukládá právní předpis, je nesporně obdobně závažné jako porušení stanovených povinností v oblasti odměňování.

Patří-li mezi podmínky, za jejichž splnění musí být vykonávána závislá práce a v nichž spočívá její podstata, kromě jiných, i výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu z dohody a na náklady zaměstnavatele, přičemž tyto podmínky jsou si vzájemně na roveň, pak i neposkytnutí náhrad výdajů spojených s výkonem práce (zejména cestovních náhrad), a tím de facto nepřipustné přenášení nákladů zaměstnavatele na zaměstnance, by mělo být možno sankcionovat uložením pokuty až do výše 1 000 000 Kč, obdobně jako je tomu v případě porušení stanovených povinností v oblasti odměňování.

#### **K bodům 8 a 15 (§ 15 a § 28)**

Jedná se o aktualizaci ustanovení reagující přesným vymezením skutkových podstat na současnou právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku a na aktuální trendy v přístupu ke správnímu trestání. Dále je provedena formální úprava daného ustanovení jako ustanovení z části transpozičního, neboť porušení některých skutkových podstat je porušením povinností vyplývajících z práva Evropské unie.

#### **K bodu 9 (§ 16 odst. 1 a § 29 odst. 1)**

Ve skutkových podstatách přestupku a správního deliktu právnické osoby na úseku dovolené se zrušují pojmy „dovolená za odpracované dny“ a „další dovolená“, s nimiž již nová koncepce dovolené nepočítá.

#### **K bodům 10 a 11 [§ 18 odst. 1 písm. a) a b) a § 31 odst. 1 písm. a) a b)]**

Ve skutkových podstatách přestupku a správního deliktu právnické osoby podle § 18 odst. 1 písm. a) a b) a § 31 odst. 1 písm. a) a b) se terminologicky dávají do souladu zrušené pojmy „převedení“ a „přeložení“ s novou úpravou změn pracovního poměru.

#### **K Čl. VIII – změna zákona č. 187/2006 Sb.**

##### **K bodům 1 až 18**

Do zákona o nemocenském pojištění se v ustanoveních týkajících se vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství promítají formulační změny provedené v zákoníku práce nahrazením dosavadního pojmu „převedení“ pojmem „výkon jiné práce“ a pojmu „přeložení“ pojmem „dočasná změna místa výkonu práce nebo pracoviště“.

Dále se v těchto ustanoveních provádějí formulační upřesnění navazující na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, týkající se převedení státních zaměstnankyň na jiné služební místo v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Podle ustanovení § 61 odst. 2 zákona o státní službě je těhotná státní zaměstnankyně, zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyně, která kojí, převedena na jiné pro ni vhodné služební místo, jestliže konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání.

#### **K Čl. IX – změna zákona č. 294/2008 Sb.**

Navrhuje se zrušit přechodné ustanovení, které stanovilo časově omezené období pro aplikaci další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví v § 93a zákoníku práce, která se tímto návrhem zákona rovněž zrušuje.

#### **K Čl. X – účinnost**

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti dnem 1. dubna 2017, s výjimkou ustanovení týkajících se dovolené. Účinnost změn v oblasti dovolené je vždy nutno vázat na kalendářní rok, a proto účinnost zákona, pokud jde o tyto změny, může nastat jen k 1. dni příslušného kalendářního roku.