

Koncepční novela zákoníku práce ve znění pro vládu

Odborná
metodická
pomůcka

2

ČMKOS



Koncepční novela zákoníku práce ve znění pro vládu

Praha, srpen 2016

Praha 2016

Odborná metodická pomůcka realizovaná pro potřebu jednání sociálních partnerů o koncepční novele zákoníku práce v souladu s § 320a platného zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, financovaná ze státního rozpočtu ČR.

A) Úvodem

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též „návrh koncepční novely zákoníku práce“) ve znění, v jakém byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí a projednáván v meziresortním připomínkovém řízení a se sociálními partnery též v rámci RHSD, je obsažen v odborné metodické pomůcce č. 1 – Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů spolu s odůvodněním hlavních principů navrhované právní úpravy (obecná část důvodové zprávy k návrhu koncepční novely zákoníku práce), promítnutím navrhovaných změn do textu zákoníku práce a stanovisky ČMKOS, SP ČR, ASO a KZPS k tomuto návrhu.

ČMKOS uplatnila k návrhu koncepční novely zákoníku práce na základě výsledků projednání tohoto návrhu zákona Pracovní skupinou Rady ČMKOS pro zákoník práce řadu zásadních připomínek, které se týkaly jak textu předloženého návrhu, tak obsahovaly návrhy a požadavky ČMKOS nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce, zasláno do připomínkového řízení. Cílem bylo napomoci významně obnovení, popř. posílení standardů pracovní právní ochrany zaměstnanců v České republice v souladu s příslibem současné koaliční vlády, že odstraní restriktive zavedené i v této oblasti předchozími pravicovými vládami.

V rámci vypořádání připomínek, uplatněných ministerstvy i sociálními partnery, popř. dalšími subjekty připomínkového řízení, byly Ministerstvem práce a sociálních věcí odmítnuty jakékoliv požadavky jdoucí nad rámec návrhu koncepční novely, rozeslaného do připomínkového řízení. Důsledně byl uplatňován přístup, že do novely zákoníku práce mohou být nové požadavky zahrnuty (po zvážení na vládní straně) pouze za předpokladu, že s nimi budou souhlasit oba sociální partneři. S ohledem na odmítavý postoj zástupců zaměstnavatelů k rozšiřování textu návrhu koncepční novely zákoníku práce však takových požadavků dohodnutých sociálními partnery bylo minimum.

Při jednání Pracovního týmu RHSD ČR pro pracovní právní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost dne 25. dubna 2016 zástupci ČMKOS zdůraznili zásadní požadavek ČMKOS týkající se naplnění vládního příslibu odstranění restriktivních změn realizovaných předchozími vládami v reakci na hospodářskou a finanční krizi v jednotlivých oblastech včetně oblastí pracovní právních vztahů a pracovní právní regulace: **„ČMKOS z tohoto důvodu uplatňuje některé úpravy nad rámec návrhu připraveného MPSV, a to jak v dohodě se sociálním partnerem (např. zavedení prevence), tak samostatně tam, kde usiluje o vyrovnání minimálních standardů práce mezi zaměstnanci soukromého sektoru a státními zaměstnanci, popř. zaměstnanci veřejného sektoru (sjednocení délky dovolené, sjednocení výše příplatků, úprava podmínek zvláštního způsobu určení platového tarifu apod.).“**

Při jednání PT RHSD pro pracovní právní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost byly následně s ohledem na výše uvedený postoj MPSV k připomínkám uplatňovaným nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce, rozeslaného do připomínkového řízení, projednány a v některých případech i odstraněny zásadní rozpory k návrhu koncepční novely, rozeslaného do připomínkového řízení. ČMKOS vyjádřila mj. zásadní nesouhlas s návrhem zaměstnavatelů na změnu § 25 zákoníku práce týkající se závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně jen na zaměstnavatele, kteří jsou jejími signatáři, zaměstnavatelé nesouhlasili obdobně s návrhem na řešení plurality odborů (§ 24 zákoníku práce) – bohužel ve vztahu k této variantně navrhované v úpravě se nepodařilo dosáhnout shody ani na odborové straně (ČMKOS a ASO zastávají rozdílná stanoviska).

Pokud jde o připomínky ČMKOS nad rámec koncepční novely zákoníku práce, bylo ze strany MPSV odkázáno na jednání sociálních partnerů, popř. na plenární jednání RHSD, které mělo proběhnout dne 29. dubna 2016. Při jednání Předsednictva RHSD, předcházejícího tomuto jednání pléna RHSD, bylo s ohledem na nevyjasněnost týkající se uvedených požadavků jdoucích nad rámec návrhu připraveného MPSV rozhodnuto odložit bod týkající se koncepční novely zákoníku práce na příští jednání pléna RHSD, aby byl poskytnut čas k dalším jednáním.

Dne 9. května 2016 se problematikou koncepční novely zákoníku práce zabývala konference pořádaná ČMKOS v rámci aktivit na podporu sociálního dialogu ve smyslu § 320a zákoníku práce, již se vedle představitelů a expertů ČMKOS a odborových svazů v ní sdružených zúčastnili i zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, zaměstnavatelů, akademické sféry, Asociace kolektivního vyjednávání, advokacie i další významní experti působící v oblasti pracovního práva, jejímž cílem bylo pokusit se vyjasnit si postoje, požadavky a návrhy všech zúčastněných na tuto novelu.

Shodu na rozšíření návrhu koncepční novely zákoníku práce se nepodařilo dosáhnout ani v dalších jednáních sociálních partnerů na půdě Pracovního týmu RHSD ČR pro pracovní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, ani v rámci jednání pléna Rady hospodářské a sociální dohody dne 6. června 2016, kdy bylo dosaženo shody o tom, že návrh koncepční novely zákoníku práce bude vládě s ohledem na krátkost se „legislativní čas“, který zbývá v rámci funkčního období této koaliční vlády k dispozici pro její projednání a schválení Parlamentem ČR, předložen v podobě, v jaké jej MPSV předložilo k projednání v rámci RHSD s tím, že pokud dojde ke shodě na dalších úpravách tohoto návrhu, budou do něho zapracovány v dalších fázích legislativního procesu.

Návrh koncepční novely zákoníku práce byl v návaznosti na to koncem června předložen vládě. Dne 21. července 2016 jej projednala a doporučila vládě ke schválení Legislativní rada vlády.

Odborná metodická pomůcka č. 2 – Koncepční novela zákoníku práce ve znění pro vládu obsahuje následující části

- A) Úvodem
- B) Návrh koncepční novely zákoníku práce předložený Ministerstvem práce a sociálních věcí k projednání vládě České republiky
- C) Zvláštní část důvodové zprávy obsahující odůvodnění jednotlivých změn
- D) Návrh stanoviska Legislativní rady vlády
- E) Zpravodajská zpráva pro jednání Legislativní rady prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc.
- F) Zpravodajská zpráva pro jednání Legislativní rady JUDr. Petra Bezoušky, Ph.D.
- G) Přehled požadavků ČMKOS nad rámec znění novely zákoníku práce s vyznačením poznámek o postojích zaměstnavatelů, popř. MPSV prezentovaných v rámci jednání Pracovního týmu RHSD ČR pro pracovní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost.

B) Návrh koncepční novely zákoníku práce

**předložený Ministerstvem práce a sociálních věcí k projednání
vládě České republiky**

N á v r h

ZÁKON

ze dne2016,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. Na konci poznámky pod čarou č. 1 se doplňují věty

„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).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.“

2. Nad § 11 se vkládá označení nového dílu 3, které včetně nadpisu zní:

„Díl 3
Vedoucí zaměstnanci a vrcholoví řídicí zaměstnanci“.

3. § 12 zní:

„§ 12

Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

a) vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a

2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo

b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a) za podmínky, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.“.

4. V § 34a větě první se slova „Není-li v pracovní smlouvě“ nahrazují slovy „Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně“.

5. V § 34b odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“.

6. V § 37 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovňovacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,“.

CELEX 31991L0533

7. Společný nadpis nad § 41 se zrušuje a nadpis § 41 zní: „**Výkon jiné práce**“.

8. V § 41 odst. 1 úvodní část ustanovení zní: „Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána.“.

CELEX: 31992L0085, 32003L0088, 32009L0148, 31998L0024, 32014L0112

9. V § 41 odst. 1 se na konci písmene g) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno h), které zní:

„h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce.“.

10. V § 41 odstavce 2 až 5 znějí:

„(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má. Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat

z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřisluší mu náhrada mzdy nebo platu.

- (4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.
 - (5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Věta první platí též, koná-li zaměstnanec na základě této dohody jinou práci, jestliže
 - a) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo
 - b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.“.
11. V § 41 se odstavce 6 a 7 zrušují.
12. § 43 včetně nadpisu zní:

„§ 43

Změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby

- (1) Vyžaduje-li nezbytně provozní potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec konal práci v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může se zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem o změně místa výkonu práce. Dohoda musí obsahovat důvod a dobu trvání této změny. Dohoda musí být uzavřena písemně.
 - (2) Změnu místa výkonu práce podle odstavce 1 lze provést jen v rámci zaměstnavatele. Pracovní úkoly zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejímž pracovišti zaměstnanec koná práci.“.
13. § 44 až 47 se včetně společného nadpisu nad § 44 zrušují.
14. § 51a zní:

„§ 51a

- (1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- (2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.
- (3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv

a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.“.

CELEX: 32001L0023

15. V § 62 se na konci odstavce 3 doplňují věty „Týkájí-li se opatření uvedená ve větě první zaměstnavatele uvedeného v odstavci 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen předložit zástupcům zaměstnanců sociální plán. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2 písm. a) až f). Zpracováním sociálního plánu je splněna informační povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců podle odstavce 2.“.

CELEX: 31998L0059

16. V § 76 odst. 3 se slova „52 týdnů“ nahrazují slovy „26 týdnů po sobě jdoucích“ a na konci odstavce se doplňuje věta „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“.

CELEX: 32003L0088

17. V § 77 odst. 2 písmena a), d) a h) znějí:

„a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,

d) část čtvrtou, s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,

h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

18. V § 78 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) víceměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,“.

19. V § 79 odst. 2 písm. b) se slova „třisměnným a nepřetržitým“ nahrazují slovy „víceměnným nebo nepřetržitým“.

20. V § 79 odst. 3 se na konci textu věty první doplňují slova „; takto zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu“.

21. V § 79a se slova „zaměstnance mladšího než 18 let“ nahrazují slovy „mladistvého zaměstnance“.

CELEX: 31994L0033

22. V části čtvrté hlava II včetně nadpisu zní:

„HLAVA II
ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Základní ustanovení

§ 81

(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určuje začátek a konec směn.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

§ 82

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.“

CELEX: 32003L0088

23. V části čtvrté se za hlavu II vkládá nová hlava III, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA III ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Díl 1

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

- (1) Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštní pracovní režim, který zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
- (2) Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.
- (3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- (4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).
- (5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
 - a) při pracovní cestě zaměstnance,
 - b) při nutnosti zabezpečení náležitých pracovních úkolů ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
 - c) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a
 - d) v dalších případech určených zaměstnavatelem.
- (6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 2

Konto pracovní doby

§ 86

- (1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.
- (2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.
- (3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.

(5) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

- (1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.
- (2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje
 - a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
 - b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
 - c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.
- (3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“.

Dosavadní hlavy III až IX se označují jako hlavy IV až X.

CELEX: 32003L0088

24. V části čtvrté hlavě V nadpis dílu 1 zní: „Nepřetržitý denní odpočinek“.

25. V § 90 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

26. V § 90 odst. 2 písm. a) se slova „a při práci přesčas“ nahrazují slovy „při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby“.

CELEX: 32003L0088

27. V § 90a se slova „Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny“ nahrazují slovy „Nepřetržitý denní odpočinek“.

CELEX: 32003L0088

28. V § 91 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnem.“.

29. V § 91 odst. 6 větě druhé se slova „odměnu z dohody“ nahrazují slovy „odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)“.

30. V § 92 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

31. V § 92 odst. 2 se slovo „stanoví“ nahrazuje slovem „poskytne“.

32. V § 92 odst. 3 se slova „rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších“ nahrazují slovy „poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

33. V § 92 odst. 4 se slova „Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak“ nahrazují slovy „V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky“.

CELEX: 32003L0088

34. V § 93 odst. 2 se slova „odpočinku mezi dvěma směňami“ nahrazují slovy „denního odpočinku“.

35. § 93a se včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 23a a 23b zrušuje.

36. V § 95 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.“

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

37. V § 96 odst. 1 písm. a) se bod 3 zrušuje.

Dosavadní body 4 a 5 se označují jako body 3 a 4.

38. V § 96 odst. 1 písm. a) bodě 4 se text „§ 95 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 95 odst. 3“.

39. V § 97 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

40. V § 97 odst. 2 se za slovo „zaměstnanců“ vkládají slova „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

41. V § 97 odst. 4 se slova „vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby“ nahrazují slovem „zaměstnanec“.

42. V § 97 se odstavec 5 zrušuje.

43. V § 111 odst. 1 větě první se slova „v základním pracovněprávním vztahu podle § 3“ nahrazují slovy „zaměstnanec, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112 odst. 2)“ a věty druhá a třetí se zrušují.

44. V § 111 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

45. V § 111 se odstavec 4 zrušuje.

46. V § 112 odstavec 1 zní:

„(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru (§ 113 odst. 4), platového výměru (§ 136), dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“

47. V § 112 odst. 2 se slova „a pro zaměstnanec“ nahrazují slovem „zaměstnancům“, za slova „poskytuje plat“ se vkládají slova „a zaměstnancům konajícím práce na zákla-

dě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,“ a slova „částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy“ se nahrazují slovy „minimální mzda“.

48. V § 112 odst. 3 úvodní části ustanovení se za slova „v neděli“ vkládají slova „nebo odměna z dohody“.
49. V § 112 odst. 3 se na konci písmene a) slovo „nebo“ zrušuje.
50. V § 112 odst. 3 písm. b) se za slovo „zaručené“ vkládá slovo „měsíční“, na konci textu se tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se slovo „nebo“.
51. V § 112 odst. 3 se doplňuje písmeno c), které zní:
„c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.“
52. V § 115 odstavec 3 zní:
„(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“
53. V § 117 větě třetí, § 122 odst. 1 větě první a § 128 odst. 2 větě druhé se text „§ 111 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 111 odst. 3“.
54. § 120 a 121 znějí:

„§ 120

- (1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.
- (2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 5, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.
- (3) Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci 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. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a) se nepoužije.
- (4) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje
 - a) stálá mzda zaměstnance
 - b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113).

§ 121

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 4

písm. b)], zjištěným po uplynutí vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.“

55. V § 127 odst. 1 větě první se za slova „náhradního volna“ vkládají slova „v rozsahu práce konané přesčas“.

56. V § 127 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit (§ 93 odst. 2). Plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“

57. V § 130 odst. 1 se slova „který pracuje ve směnách rozdělených“ nahrazují slovy „kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené“.

58. V § 130 odst. 2 se slova „tohoto zákona“ nahrazují slovy „odstavce 1“.

59. V § 139 odst. 1 úvodní část ustanovení zní:

„(1) Koná-li zaměstnanec jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, jestliže je to nutné“.

60. V § 139 odst. 1 písm. d) se text „(§ 41 odst. 5)“ nahrazuje textem „[§ 41 odst. 5 písm. b)]“.

61. V § 139 odst. 1 závěrečná část ustanovení zní:

„přísluší mu za tuto dobu doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.“

62. V § 139 odstavec 2 zní:

„(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 5 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.“

63. V § 139 se odstavec 3 zrušuje.

64. V § 146 písm. b) se slova „nebo k uspokojení závazků zaměstnance“ zrušují.

65. V § 152 písmeno d) zní:

„d) změně místa výkonu práce (§ 40 odst. 1 a § 43),“.

66. V části sedmé hlavě II se v nadpisu dílu 2 slovo „přeložení“ nahrazuje slovy „změně místa výkonu práce“.

67. V § 165 odst. 1 věta první zní: „Došlo-li u zaměstnance ke změně místa výkonu práce podle § 43 nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164.“

68. V § 165 odst. 2 se slova „přeložení nebo“ nahrazují slovy „, v němž koná práci nebo mimo místo“.

69. V § 170 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné nepřisluší.“

70. V § 170 odst. 5 úvodní části ustanovení se slova „ve výši základní sazby“ zrušují.

71. V § 176 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.

72. V části sedmé hlavě III nadpis dílu 3 zní: „Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance“.

73. V § 177 odst. 1 se slova „poskytnutí náhrady“ nahrazují slovy „poskytnutí náhrad“ a slova „přeložení do jiného místa“ se nahrazují slovy „při změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance“.

74. V § 177 odst. 2 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „Náhrady“.

75. V § 179 odst. 4 písm. a) se slova „5 až 12 hodin“ nahrazují slovy „12 hodin a méně“.

76. V § 179 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.

77. V § 183 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zašle zálohu nebo její část na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem.“.

78. V § 183 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočítání měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.“.

79. V § 199 odst. 2 se text „§ 317“ nahrazuje textem „§ 317a“.

80. Na konci textu poznámky pod čarou č. 70 se doplňují slova „, § 65 odst. 2 a § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně.“.

81. V části osmé nadpis hlavy II zní: „SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE“.

82. Za § 206 se vkládá nový § 206a, který zní:

„§ 206a

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“.

CELEX: 32006L0054, 31992L0085, 32010L0018

83. V § 207 se slova „nebyl-li převeden na“ nahrazují slovem „nekoná-li“.
84. V § 208 se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.
85. V § 210 větě první se slova „pracovní doby“ nahrazují slovem „směny“.
86. V § 210 větě druhé se slova „nebo plat“ a slova „nebo platu“ zrušují.
87. § 211 zní:

„§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- a) dovolenou za kalendářní rok,
- b) poměrnou část dovolené,
- c) dodatkovou dovolenou.“

88. V části deváté nadpis hlavy II zní: „DOVOLENÁ ZA KALENĀŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ“.
89. V části deváté hlavě II se označení dílů 1 a 2 včetně nadpisů zrušuje.
90. § 212 včetně nadpisu zní:

„§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- (1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
- (2) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“

CELEX: 32003L0088, 32000L0079, 320014L0112

91. V § 213 se odstavec 4 zrušuje.
Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 4 a 5.

92. V § 213 odstavec 4 zní:

„(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.“

CELEX: 31997L0081

93. § 214 se zrušuje.

94. V § 215 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu

celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dotatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dotatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dotatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písm. f) stanoveno jinak. Dotatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dotatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

CELEX: 31997L0081

95. V § 215 se za odstavec 4 vkládají nové odstavce 5 a 6, které znějí:

- „(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dotatkovou dovolenou použije ustanovení § 213 odst. 4 obdobně.
- (6) Pro účely dotatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) až e) a g) až i) za výkon práce s výjimkou čerpání dovolené nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dotatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 a 2.“

CELEX: 31997L0081

96. V § 216 odstavce 2 až 4 znějí:

- „(2) Pro účely dovolené se s výjimkou překážek v práci uvedených ve větě druhé za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, doba, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2), se však pro účely dovolené za výkon práce posuzuje v celém rozsahu a nezapočítává se do limitu uvedeného ve větě první.
- (3) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.
- (4) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.“

CELEX: 32003L0088

97. V § 217 odst. 1 se za větu druhou vkládá věta „Zaměstnavatel je povinen vhodným rozvržením týdenní pracovní doby umožnit zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak.“.

98. V § 218 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.“.

Dosavadní odstavce 2 až 4 se označují jako odstavce 3 až 5.

99. V § 218 odst. 3 se za slova „odstavce 1“ vkládají slova „nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2“ a slova „v odstavci 4“ se nahrazují slovy „v odstavci 5“.

100. V § 218 se doplňuje odstavec 6, který zní:

„(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“.

101. V § 219 odst. 2 se na konci textu věty první doplňují slova „; to neplatí v případech, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den“.

102. V § 221 se odstavec 2 zrušuje a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.

103. V § 222 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

104. V § 222 odst. 4 se věta druhá zrušuje.

105. § 223 zní:

„§ 223

Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze počítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“.

106. V § 224 odst. 1 se za slovo „práce“ vkládají slova „,včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti“.

107. V § 235 odst. 3 se na konci textu písmene b) doplňují slova „nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b)“.

108. V § 239 odst. 1 se slova „převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a“ nahrazují slovy „navrhnout jí jinou vhodnou práci,“.

CELEX: 31992L0085

109. V § 239 odst. 3 se slova „při práci, na niž byla převedena,“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)“.

CELEX: 31992L0085

110. V § 240 odst. 1 se v části věty za středníkem slova „přeložit je může zaměstnavatel“ nahrazují slovy „konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou“.

CELEX: 31992L0085

111. V § 241 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.“.

CELEX: 31997L0081

112. V § 247 odst. 1 písm. a) se slova „převedením na jinou práci“ nahrazují slovy „změnou druhu vykonávané práce“.

CELEX: 31994L0033

113. V § 248 odstavec 2 zní:

„(2) Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“.

114. V § 249 odst. 2 se v části věty za středníkem za slovo „sebe“ vkládá čárka, slovo „nebo“ se zrušuje a slova „osoby blízké“ se nahrazují slovy „jiné fyzické osoby“.

115. V § 254 odst. 1 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slova „jeho přeložení“ se nahrazují slovy „změně místa výkonu práce“.

116. V § 254 odst. 2 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slovo „přeložení“ se nahrazuje slovy „při změně místa výkonu práce“.

117. V § 254 odst. 3 se slova „nebo který byl převeden na jinou práci,“ zrušují a slovo „přeložen“ se nahrazuje slovy „u něhož došlo ke změně místa výkonu práce“.

118. V § 271b odst. 3 se na konci věty první doplňují slova „platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“.

119. V § 273 odst. 2 se slova „zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců“ nahrazují slovy „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

120. V § 280 odst. 1 se na konci textu písmene b) doplňují slova „včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3.“.

CELEX: 31998L0059

121. V § 313 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“ nahrazují slovy „dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu¹¹³⁾ nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy¹¹⁴⁾“.

Poznámky pod čarou č. 113 a 114 znějí:

„¹¹³⁾ § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

„¹¹⁴⁾ § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.“.

122. V § 313 odst. 1 písm. e) se za slova „prováděny srážky,“ vkládají slova „který orgán srážky nařídil,“.

123. § 317 zní:

„§ 317

(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.

- (2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.
- (3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.
- (4) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců, například zajistit zaměstnanci na jeho žádost možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.
- (5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je
 - a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
 - b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.
- (6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí v případě práce konané zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.“.

124. Za § 317 se vkládají nové § 317a a 317b, které znějí:

„§ 317a

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 odst. 1) a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,
- b) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,
- c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.

Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 317b

Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně, a to i na dny pracovního klidu (§ 91);
- b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí;
- c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118;
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.

Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192

platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“

CELEX: 32003L0088

125. § 329 zní:

„§ 329

Nastanou-li důvody, pro které lhůta neběží, nemá to vliv na její původní délku.“

126. V § 334 odstavce 2 zní:

„(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Nemí-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“

127. V § 336 odst. 1 se slova „která je mu známa“ nahrazují slovy „kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“.

128. V § 336 odst. 3 a 4 se slovo „uloženou“ zrušuje a slova „10 pracovních“ se nahrazují číslem „15“.

129. V § 336 odst. 4 věť poslední se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.

130. V § 337 se na konci odstavce 3 doplňuje věta „Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.“

131. § 338 včetně poznámky pod čarou č. 21a zní:

„§ 338

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:

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

(4) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména činnosti související se za-

jištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

- (5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovní právní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a)}.

CELEX: 32001L0023

132. V § 340 se slova „nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ zrušují.

133. V § 346d odst. 1, 2 a 4 se slova „ze základního“ nahrazují slovem „z“.

134. V § 346d se doplňuje odstavec 8, který zní:

„(8) Směnkou nelze zajistit dluh z pracovního vztahu.“.

135. V § 348 odst. 1 písm. a) se slova „a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,“ zrušují.

136. V § 353 odst. 3 se slova „ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2)“ nahrazují slovy „k zúčtování platu za práci přesčas (§ 127 odst. 2)“ a slova „mzda nebo plat poskytnuta“ se nahrazují slovy „plat za práci přesčas poskytnut“.

137. V § 356 odstavec 2 zní:

„(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.“.

138. V § 357 odst. 1 se za slova „minimální mzda (§ 111)“ vkládají slova „nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)“ a za slova „minimální mzdě“ se vkládají slova „nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy“.

139. § 363 zní:

„§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající

^{21a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

cí ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li“, spočívající ve slovech „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce“, spočívající ve slovech „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 212 odst. 1, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak“ a odst. 5, § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první,

§ 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 317b písm. a) spočívající ve slovech „si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně“, § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.“.

140. V části třinácté se za hlavu XIX vkládá nová hlava XX, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA XX

PRACOVNÍ SPORY

§ 363a

Spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.“.

141. V § 393 odst. 1 se slova „jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a“ zrušují.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 nebo jeho přeložení podle § 43 zákona č. 262/2006 Sb., k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
2. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 365/2011 Sb., přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
3. Práva a povinnosti podle § 62 a 280 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Období dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle § 76 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, které začalo plynout přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
5. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ustanoveními § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Práva a povinnosti podle § 224 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
7. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 205/2015 Sb., nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., se řídí § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

8. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
9. Rozhodčí řízení v případě sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zahájena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o požární ochraně

Čl. III

V zákoně č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 203/1994 Sb. a zákona č. 237/2000 Sb., § 80 včetně nadpisu zní:

„§ 80

Odškodňování úrazů

- (1) Došlo-li u občana k poškození na zdraví nebo k jeho smrti (dále jen „poškozený“) při
 - a) činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce v rámci operačního řízení, poskytne náhradu škody stát, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
 - b) nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě, poskytne náhradu škody, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
 1. stát, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje hasičský záchranný sbor, nebo
 2. zřizovatel jednotky, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
 - c) činnosti v požární hlídce, poskytne náhradu škody zřizovatel požární hlídky, nebo
 - d) poskytnutí pomoci (§ 18 a 19), poskytne náhradu škody stát.
- (2) Náhrada škody podle odstavce 1 se poskytuje obdobně podle předpisů o odškodňování pracovních úrazů.
- (3) Je-li osobou odpovědnou za poskytnutí náhrady škody stát, výši náhrady stanoví a tuto poskytne hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k poškození na zdraví nebo ke smrti došlo.“

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o vojácích z povolání

Čl. IV

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 129/2002 Sb., zákona č. 254/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 546/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 272/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 147/2010 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 122/2012 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. § 32 až 35 znějí:

„§ 32

Řádná dovolená a její poměrná část

- (1) Vojákovi, který za nepřetržitého trvání služebního poměru konal v příslušném kalendářním roce službu po dobu 52 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby, přísluší řádná

dovolená v délce 6 týdnů v kalendářním roce. Konal-li voják po dobu 52 týdnů službu, ale byla mu stanovena kratší týdenní doba služby, přísluší mu řádná dovolená odpovídající této kratší týdenní době služby.

- (2) Vojákovi, kterému nevzniklo právo na řádnou dovolenou podle odstavce 1, avšak konal v příslušném kalendářním roce službu nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby nebo kratší týdenní doby služby, přísluší poměrná část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené činí za každou odslouženou týdenní dobu služby v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu řádné dovolené, na kterou má voják v příslušném kalendářním roce právo.
- (3) Dochází-li u vojáka v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní doby služby, přísluší mu za tento rok řádná dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní doby služby.
- (4) Pro účely řádné dovolené se s výjimkou překážek ve službě uvedených ve větě druhé za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní doby služby. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání, se však za výkon služby považuje v celém rozsahu.
- (5) Byl-li voják dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný voják činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li voják dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na řádnou dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.
- (6) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

§ 33

Čerpání řádné dovolené

- (1) Čerpání řádné dovolené je nadřízený povinen vojákovi určit tak, aby řádnou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, ledaže v tom nadřízenému brání překážky ve službě na straně vojáka nebo naléhavý zájem služby. Čerpání řádné dovolené může být určeno vojákovi v několika částech, z nichž alespoň jedna musí činit nejméně 14 kalendářních dnů vcelku. Den nástupu řádné dovolené musí nadřízený vojákovi určit nejméně 14 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.
- (2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům vojáka lze na základě jeho písemné žádosti část řádné dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.
- (3) Nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání řádné dovolené jen na jeho žádost.

- (4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákoví původní určený nástup řádné dovolené nebo ho z řádné dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.
- (5) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené²⁾, a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou²⁾, je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.
- (6) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je nadřízený povinen určit ji vojákoví tak, aby byla vyčerpána nejpозději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 8 stanoveno jinak.
- (7) Není-li čerpání řádné dovolené určeno nejpозději do 30. června následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém vojákoví právo na řádnou dovolenou vzniklo, má právo určit čerpání řádné dovolené voják. Čerpání řádné dovolené je voják povinen písemně oznámit nadřízenému alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne s nadřízeným na jiné době oznámení.
- (8) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že voják byl uznán dočasně služby neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je nadřízený povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek ve službě.

§ 34

Přerušení řádné dovolené

- (1) Byl-li voják v době čerpání řádné dovolené uznán dočasně služby neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, řádná dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li nadřízený čerpání řádné dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost vojáka. Řádná dovolená se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené.
- (2) Případně-li v době řádné dovolené vojáka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítává se mu do řádné dovolené; to neplatí v případě, kdy voják by byl jinak povinen v den svátku konat službu a čerpání řádné dovolené mu bylo určeno pouze na tento den. Určil-li nadřízený vojákoví náhradní volno za službu konanou nad základní týdenní dobu služby nebo za službu ve svátek anebo volno tak, že by připadlo do doby řádné dovolené, je povinen určit mu náhradní volno nebo volno na jiný den.

§ 35

Krácení řádné dovolené

Nadřízený může řádnou dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou službu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí lze sčítat. Řádná dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se kráť pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení řádné dovolené musí být vojákoví, jehož služební poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta řádná dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“.

2. V § 68h se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

- „(2) Vojákoví přísluší služební plat za nevyčerpanou řádnou dovolenou pouze v případě zániku služebního poměru.
- (3) Voják je povinen vrátit vyplacený služební plat za řádnou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.“.

Čl. V

Přechodné ustanovení

Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ustanoveními § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. VI

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. V § 5 písm. e) bodě 2 se slova „převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce“.
2. V § 100 odstavci 2 se slova „v důsledku převedení“ zrušují.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. VII

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb. a zákona č. 81/2015 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 se písmeno k) včetně poznámky pod čarou č. 9a zrušuje.
Dosavadní písmeno l) se označuje jako písmeno k).

2. V § 5 odst. 1 se na konci písmene l) čárka nahrazuje tečkou a písmeno m) se zrušuje.
3. V § 7 odst. 1 písm. f) bodě 2 se slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“ zrušují.
4. V § 11 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.“.
CELEX: 32006L0054, 32000L0078
5. § 13 včetně nadpisu zní:

„§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování,
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné,
 - c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,
 - d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost,
 - e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa,
 - f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.
- (2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),
 - b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).“.

Poznámky pod čarou č. 40 až 44 se zrušují.

6. V § 14 odst. 1 se slova „nebo platu⁷⁾“ zrušují.
7. V § 14 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.
8. § 15 včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 45 až 50 zní:

„§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
 - b) v rozporu s § 81 nebo § 84 zákoníku práce, nebo s § 63a zákona o námořní plavbě, neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem,
 - c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m), § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 nebo § 94 odst. 1 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾, nebo podle § 63a zákona o námořní plavbě,
 - d) nepřihlídně při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchýlné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

- e) rozvrhne délku směny v rozporu s § 83, § 85 nebo § 94 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾,
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
- k) v rozporu s § 348 zákoníku práce nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý odpočinek podle § 90, § 90a nebo § 92 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾, nebo podle § 63c zákona o námořní plavbě,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce nebo právním předpisem vydaným k jeho provedení⁴⁵⁾,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁷⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnílékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁸⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin podle § 79a zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁹⁾,
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, nebo podle § 63e zákona o námořní plavbě,

⁴⁷⁾ § 78 odst. 1 písm. j) a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁸⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁴⁹⁾ § 79a zákoníku práce.

§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
w) neuchovává evidenci pracovní doby podle právního předpisu vydaného k provedení zákoníku práce⁵⁰⁾.

(2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. d),
b) 400 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. p), u), v) nebo w),
c) 1 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),
d) 2 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

**CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561
32014L0112**

9. V § 16 odst. 1 a § 29 odst. 1 se slova „k dovolené za odpracované dny,“ a slova „nebo další dovolené“ zrušují.

10. V § 18 odst. 1 a v § 31 odst. 1 písmeno a) zní:

„a) nenavrhone těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,“.

11. V § 18 odst. 1 písm. b) a v § 31 odst. 1 písm. b) se slovo „přeložení“ nahrazuje slovy „výkonu práce v jiném místě“.

12. V § 24 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.“.

CELEX: 32006L0054, 32000L0078

13. § 26 včetně nadpisu zní:

„§ 26

Správní delikty právníckých osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právnícká osoba se dopustí správního deliktu tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy, platu, nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování,
b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné,
c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody,
d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost,
e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa,
f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), c), d) nebo e),
b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. b) nebo f).“.

14. V § 27 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.

15. § 28 včetně nadpisu zní:

⁵⁰⁾ § 6 a § 15a odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.“.

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

- (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že
- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
 - b) v rozporu s § 81 nebo § 84 zákoníku práce, nebo s § 63a zákona o námořní plavbě, neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem,
 - c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m), § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 nebo § 94 odst. 1 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁽⁴⁵⁾, nebo podle § 63a zákona o námořní plavbě,
 - d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
 - e) rozvrhne délku směny v rozporu s § 83, § 85 nebo § 94 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾,
 - f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
 - g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
 - h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
 - i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
 - j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
 - k) v rozporu s § 348 zákoníku práce nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
 - l) neposkytne nepřetžitý odpočinek podle § 90, § 90a nebo § 92 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁽⁴⁵⁾⁽⁴⁶⁾, nebo podle § 63c zákona o námořní plavbě,
 - m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
 - n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
 - o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
 - p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce nebo právním předpisem vydaným k jeho provedení⁽⁴⁵⁾,
 - q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁽⁴⁷⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
 - r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
 - s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,

- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu^{4b)} tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin podle § 79a zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁹⁾,
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, nebo podle § 63e zákona o námořní plavbě,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
- w) neuchovává evidenci pracovní doby podle právního předpisu vydaného k provedení zákoníku práce⁵⁰⁾.
- (2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 300 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).“.
- CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112**

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o nemocenském pojištění

Čl. VIII

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 3 písm. l) se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci,“ nahrazují slovy „výkon jiné práce zaměstnankyní, převedení“.
2. V § 19 odst. 5 se slova „převedené na jinou práci nebo“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci nebo převedené nebo ustanovené“ a slovo „převedení“ se nahrazuje slovy „zahájení výkonu jiné práce nebo ke dni převedení nebo ustanovení“.
3. V § 42 odst. 1 písm. a) a c) se slova „je převedena na“ nahrazuje slovem „vykonává“.
4. V § 42 odst. 1 písm. b) se slova „která je“ nahrazují slovem „která“ a slova „převedena na“ se nahrazují slovem „vykonává“.
5. V § 42 odst. 1 se vkládá nové písmeno e), které včetně poznámky pod čarou č. 80 zní: „e) těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po po-

rodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,

CELEX: 31992L0085

6. V § 42 odst. 1 závěrečné části ustanovení se slova „převedením na jinou práci nebo ustanovením“ nahrazují slovy „výkonem jiné práce nebo před ustanovením nebo převedením“.
7. Poznámka pod čarou č. 32 zní:
„³²⁾ § 41 odst. 1 písm. b) a § 239 zákoníku práce.
Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).“.
8. V § 42 odst. 2 se slova „je převedena na“ nahrazují slovem „vykonává“ a slovo „ustanovena“ se nahrazuje slovy „je ustanovena nebo převedena“.
9. V § 42 odst. 3 úvodní části ustanovení se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkon jiné práce nebo za ustanovení nebo převedení“.
10. V § 42 odst. 3 písm. b) se slova „v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště“ nahrazují slovy „v dočasné změně místa výkonu práce nebo pracoviště“.
11. V § 43 odst. 1 větě první se slova „trvalo převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení“.
12. V § 44 odst. 1 se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo“ nahrazují slovy „, v němž zaměstnankyně započala výkon jiné práce nebo byla převedena na jiné služební místo nebo příslušnice byla ustanovena na jiné služební místo,“ a za slovo „tamtoto“ se vkládají slova „započetí výkonu jiné práce,“.
13. V § 44 odst. 3 se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce nebo k převedení nebo ustanovení“ a za slovo „tohoto“ se vkládají slova „výkonu jiné práce,“.
14. V § 73 odst. 1 se slovo „převedení“ nahrazuje slovy „výkon jiné práce nebo pro převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „, na jinou práci nebo jiné služební místo“ se zrušují.
15. V § 97 odst. 1 se v poslední větě se slova „trvalo převedení“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „ trvalo toto převedení“ se nahrazují slovy „trval výkon této jiné práce nebo trvalo toto převedení nebo ustanovení“.
16. V § 109 odst. 6 písm. a) se slova „byla převedena na jinou práci“ nahrazují slovy „vykonávala jinou práci nebo byla převedena na jiné služební místo“.

⁸⁰⁾ § 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.“.

17. V § 109 odst. 6 písm. b) se slova „převedení pojištěnky na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce pojištěnkou nebo převedení nebo ustanovení pojištěnky na jiné služební místo“.
18. V § 109 odst. 6 závěrečné části ustanovení se slova „převedení pojištěnky na jinou práci nebo na jiné služební místo“ nahrazují slovy „započetí výkonu jiné práce pojištěnkou nebo k převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „na kterou byla pojištěnka převedena, důvod převedení a den, kdy bylo převedení ukončeno“ se nahrazují slovy „kterou započala pojištěnka vykonávat nebo na kterou byla převedena nebo ustanovena, důvod výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení a den, kdy došlo k ukončení výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení“.

ČÁST SEDMÁ

Změna zákona č. 294/2008 Sb.

Čl. IX

V zákoně č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se čl. II včetně nadpisu zrušuje.

ČÁST OSMÁ

Účinnost

Čl. X

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2017, s výjimkou čl. I bodů 87 až 105, části třetí a čl. VII bodu 9, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018.

C) Zvláštní část důvodové zprávy k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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 překladatel 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 vymezit 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. Předkladatel tedy nastavil definici takovým způsobem, aby jí vyhověli pouze vrcholoví řídicí zaměstnanci, u nichž je použito 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. Jedi-

nou výjimkou 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. řidič 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 vztahu 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 pracovních lékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně

o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávaznosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat a není k tomu ani věcný důvod. Stane-li se zaměstnanec nezpůsobilým výkonu posuzované činnosti, je třeba o tom vydat lékařský posudek s některým z posudkových závěrů aprobovaných v § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

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 zákonně 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 nařídít 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 popsany nedostatek současné právní úpravy tak, aby bylo umožněno zaměstnavateli nařídít nebo dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, aniž jsou splně-

ny 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 směnami 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 ji 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 35hodinový 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 zpřesnění 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 ve 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 poživali 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 práce 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 alimентаční 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.

$$SM_Z = SM_{STM} - P_{NH} \times \sum SM_{VO} : \sum H_{VO}$$

SM_Z - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci

SM_{STM} - sjednaná nebo stanovená stálá mzda

P_{NH} - počet neodpracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci

$\sum SM_{VO}$ - součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období

$\sum H_{VO}$ - 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 platů. 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 výděлку, 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 téměř 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 nenavrhuje, 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 zaměstnanec odpadne předem rozvržená směna z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, je nutné respektovat, že i zaměstnanec 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 legislativně 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. Doba 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 těžké 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. Dovolena 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 systematice 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 poměruje 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 odstavce 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 zaměstnanec, 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.

Odchytky 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 připadne-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanec jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl jí 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 neomluvených 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 postíženo 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 zaměstnanec, 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 pracovní lékařských 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 zaměstnanec, 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 předpo-

kládá 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 pourazový výdělek. Proto je pro případy, že je poškozen veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, stanoven fiktivní pourazový 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 náhradou 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 účastníkem 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 poru-

šením 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 vyšší 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 nevyklučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele

a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Chybí však podrobnější úprava práce, která bývá označována jako domácí práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking). Práce na dálku (teleworking) je 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 rozvrhl pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovněprávní 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 tito 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. nevykonu 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 odchýlné úpravě tedy není žádný důvod.

Dále se navrhuje, aby při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepříslušela 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 prodlužování. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců.

Jedním ze 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 až § 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 samy 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 niž 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 vykááním správného doručení písemnosti zaměstnanci, neboť počítání 10 pracovních dnů, jakožto doby úložní není jednoznačné. Dále se z důvodu upřesnění počátku běhu 15denní 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 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, oddělení, 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 těchto 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 mož-

ný 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 práce 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, která 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 tato 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 začasté 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 vymezení 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 výděлку 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 zahájená 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, byla uspokojena 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 ka-
zuistická a porušení povinností, které § 13 a § 26 zákona o inspekci práce výslovně neozna-
čuje jako přestupek nebo správní delikt právnické osoby, nelze postihnout pokutou. Plnění
některých povinností, které zákoník práce ukládá zaměstnavatelům v souvislosti s odmě-
ňováním, 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 přestupků a správních deliktů na úseku odměňování zaměstnanců mají zajistit
zvýšenou ochranu práv zaměstnanců a umožnit postihovat i ta porušení povinností při od-
měňování, která aktuální úprava nezohledňuje. Vzhledem k tomu že zákoník práce (prová-
děcí 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 poru-
šení 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 podsta-
tou ve vztahu k obecné skutkové podstatě stanovené v § 13 odst. 1 písm. a) [§ 26 odst. 1
písm. a)]. Postižení pachatele za přestupek 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 urče-
ní 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, urče-
ní 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 pře-
stupek v § 11 odst. 1 písm. a) a jako správní delikt právnické 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 na-
dále 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 přestupek a správní delikt právnické osoby na úseku náhrad s horní hranicí pokuty za přestupek a správní delikt právnické osoby na úseku odměňování. Porušení povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případech, kdy to zaměstnavatel 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 stát-

ních 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.

D) Návrh stanoviska Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ze dne 15. července 2016

I. K celkovému zaměření návrhu

Cílem předloženého návrhu zákona je přijetí legislativních 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 právního řádu České republiky, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie. Jedná se zejména o

- zakotvení institutu vrcholových řídicích zaměstnanců,
- změnu pojetí institutu převedení na jinou práci jako jednostranného opatření zaměstnavatele,
- zavedení povinnosti zaměstnavatele za určitých podmínek zpracovat sociální plán v rámci právní úpravy hromadného propouštění,
- změnu právní úpravy konta pracovní doby,
- změny u způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vzniku překážek v práci nebo v ochraně mzdových práv,
- úpravu garance dob odpočinku, evidence odpracované doby a ochrany odměny v případě dohod konaných mimo pracovní poměr,
- zásadní změnu v právní úpravě dovolené a to v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání, kdy dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na odpracované týdenní pracovní době zaměstnance, od níž se též odvozuje i délka dovolené,
- změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking) a úpravu práce na dálku (teleworking).

II. Vztah k právu EU

Předloženého návrhu se týkají zejména následující předpisy EU, v platném znění:

- Listina základních práv EU (zejména čl. 21, 31),
- Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS),
- Směrnice 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,
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
- Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění,
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů,

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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,
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Návrh se dotýká také některých ustanovení těchto právních předpisů EU:
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- 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 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 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,
- 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),
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci,
- 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,
- 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 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),
- 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.

Návrh zákona je s právem EU slučitelný jen částečně, po zapracování připomínek uvedených v části IV. tohoto stanoviska bude návrh zákona s právem EU plně slučitelný.

III. Způsob projednání návrhu

Návrh zákon byl projednán v připomínkovém řízení, jehož výsledky jsou uvedeny v předkládací zprávě a v části IX. předloženého materiálu. Podle předkladatele je návrh předložen s rozporu, které jsou podrobně popsány v předkládací zprávě a v části IX. předloženého materiálu.

Návrh zákona byl projednán pracovními komisemi Legislativní rady vlády pro správní právo, pro pracovní právo a sociální věci, pro soukromé právo, pro evropské právo a pro hodnocení dopadů regulace (RIA).

Legislativní rada vlády návrh zákona projednala na svém zasedání dne 21. července 2016.

IV. Návrh změn

Legislativní rada vlády má k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, tyto připomínky:

Obecně

1. Z hlediska souladu s právem EU

Tím, že navržená zákonná úprava nově koncipuje ustanovení zákoníku práce, jež upravují dovolenou, otevírá z hlediska evropského práva dosud nevyřešený problém spočívající v tom, že zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok na dovolenou vůbec nevzniká. Právo EU nezná institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a nerozlišuje tedy mezi zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci v „jednodušším režimu“, který je však také označován za základní pracovní právní vztah. Předkladatel popsany problém v předloženém návrhu zákona neřeší a hodlá se jím zabývat v budoucnu v rámci samostatné novelizace zákoníku práce s tím, že předpokládá zavedení institutu dovolené i u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. **Legislativní radě vlády se proto předkládá k posouzení, zda lze navržený dvoufázový postup úpravy dovolené v normě kodexového charakteru akceptovat.**

Z hlediska souladu s právem EU se dále jeví jako problematické navržené krácení dovolené (§ 216), kdy v případě např. dlouhodobé nemoci, rodičovské dovolené, ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, nebudou osobní překážky v práci nad stanovený rozsah započteny jako výkon práce a nebudou tudíž zohledněny při výpočtu dovolené. Může tak nastat případ, kdy nárok na dovolenou bude zkrácen i pod minimální hranici 4 týdnů, kterou vyžaduje čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES. Ustálená judikatura Soudního dvora EU naopak říká, že minimální doba 4 týdnů dovolené musí být dodržena i např. při pracovní neschopnosti zaměstnance. I v tomto případě předkladatel popsany nesoulad s právem EU v návrhu zákona neřeší, poukazuje na shodu sociálních partnerů v této věci a počítá s tím, že se započitatelností překážek v práci bude zabývat v další etapě novelizace zákoníku práce v souvislosti s přípravou tzv. „Koncepce rodinné politiky“. **Z hlediska posouzení souladu návrhu zákona s právem EU je proto nutné, aby se Legislativní rada vlády k navrženému postupu vyjádřila.**

2. Z hlediska zásad správního trestání

V rámci novelizace zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (část pátá čl. VII návrhu zákona) dochází mj. ke změně právní úpravy přestupků a správních

deliktů na úseku odměňování zaměstnanců (§ 13 a 26) nebo přestupků a správních deliktů na úseku pracovní doby (§ 15 a 28).

Skutkové podstaty přestupků v § 13 odst. 1 jsou formulovány značně neurčitě, zejména v nich chybí odkazy na příslušná zákonná ustanovení obsahující povinnosti, jejichž porušení má být postihováno a vzhledem k tomu, že povinnosti stran pracovněprávních vztahů mohou být určovány např. i kolektivními smlouvami, není jasné, o jaké povinnosti konkrétně jde, je tedy třeba alespoň doplnit odkazy na příslušná zákonná ustanovení jako je tomu v případě ostatních deliktů.

Skutkovou podstatu správního deliktu nelze založit na porušení právního předpisu vydaného k provedení zákona, v tomto případě nařízení vlády vydaného k provedení zákoníku práce, neboť to odporuje ústavní zásadě nullum crimen sine lege, která platí i pro správní trestání. Skutkové podstaty správních deliktů musejí být založeny na porušení povinností stanovených v zákoně, jinak je úprava v rozporu s ústavním pořádkem, neboť o vlastním obsahu skutkové podstaty deliktu nebude rozhodovat Parlament formou zákona, ale výkonná moc formou prováděcích předpisů. Podzákonou úpravu nelze (v těchto ani jiných případech) stavět na roveň úpravě zákonné, jak to skutková podstata v § 15 odst. 1 písm. c) a další skutkové podstaty obsažené v návrhu činí. Problém je už v tom, že ona nařízení vlády obsahují úpravu, kterou měl obsahovat zákon, neboť jde o speciální úpravu k úpravě zákonné. Předkladatel na základě výše uvedených připomínek připravil nové znění předmětných sankčních ustanovení (je obsaženo v další části tohoto stanoviska), ve kterém se snaží reagovat na většinu výše uvedených připomínek a které se dává k posouzení Legislativní radě vlády. Předkladatel si je zároveň vědom a předpokládá nutnou změnu koncepce formulování skutkových podstat přestupků a správních deliktů v rámci nově zamýšleného zákona o inspekci práce, která bude též reagovat na zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (sněmovní tisk č. 555, schválený Parlamentem České republiky dne 12. července 2016, jenž s účinností od 1. července 2017 zásadním způsobem mění právní úpravu přestupků, resp. správních deliktů), spolu s nutnými úpravami výše uvedených nařízení vlády tak, aby tato právní úprava nadále nevzbuzovala pochybnosti výše uvedeného charakteru.

3. Označení částí neuvádět tučně.

K jednotlivým ustanovením

K části první

K čl. I

K bodu 2

Nadpis dílu 3 uvést ve znění „**Vedoucí zaměstnanec a vrcholový řídicí zaměstnanec**“.

K bodu 3

1. V § 12 písm. a) slova „v pracovním poměru“ vypustit.
2. V § 12 písm. a) na konci bodu 1 slovo „a“ vypustit.
3. V § 12 písm. b) slova „podle písmene“ nahradit slovy „uvedenému v písmenu“.

K bodu 5

V § 34b odst. 1 slovo „popřípadě“ nahradit slovem „nebo“.

K bodu 7

Slova „Společný nadpis“ nahradit slovem „Nadpis“ a za slovo „nad“ vložit slovo „označecím“.

K bodu 9

Slova „odst. 1 se na konci písmene g) tečka nahrazuje čárkou“ nahradit slovy „se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje slovem „, nebo““.

K bodu 10

1. V úvodní části textu bodu text „2 až 5“ nahradit textem „2 až 6“.

2. V § 41 odstavec 5 uvést v tomto znění:

„(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.“.

3. V § 41 doplnit odstavec 6 a uvést jej v tomto znění:

„(6) Odstavec 5 platí obdobně, koná-li zaměstnanec na základě dohody o změně pracovní smlouvy jinou práci v případě, že

a) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo

b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.“.

K bodu 11

Bod uvést v tomto znění:

„11.V § 41 se odstavec 7 zrušuje.“.

K bodu 14

1. V § 51a odstavec 1 uvést v tomto znění:

„(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.“.

2. V § 51a odst. 2 větu první nahradit větou „Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo.“.

K bodu 15

1. Slova „zástupcům zaměstnanců“ nahradit slovy „odborové organizaci a radě zaměstnanců“ v obou místech výskytu.

2. Text „písm. a) až f)“ vypustit.

3. Za slovo „Zpracováním“ vložit slova „a zveřejněním“.

Za bod 16 vložit nový bod návrhu novely a uvést jej v tomto znění:

„17.Nadpis § 77 zní: „**Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**“.“.

V návaznosti na to následující body návrhu novely přečíslovat.

K dosavadnímu bodu 17

Bod rozdělit do tří bodů návrhu novely a uvést je v tomto znění:

„X. V § 77 odst. 2 písmeno a) zní:

„a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,“.

X. V § 77 odst. 2 písmeno d) zní:

„d) část čtvrtou; ustanovení § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94,

§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 se však použijí s tím, že pro účely těchto dohod se směnou rozumí doba výkonu práce.

X. V § 77 odst. 2 písmeno h) zní:

„h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088“.

V návaznosti na to následující body návrhu novely přečíslovat.

K dosavadnímu bodu 23

1. V § 85 odst. 3 slovo „sám“ vypustit.

2. V § 85 odst. 5 písm. b) slova „, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody“ vypustit.

3. V § 85 odst. 5 za písmeno b) vložit nové písmeno c) a uvést jej v tomto znění:

„c) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,“.

V návaznosti na to dosavadní písmena c) a d) označit jako písmena d) a e).

K dosavadním bodům 31 a 32

Body uvést v tomto znění:

„X. V § 92 odst. 2 se slova „stanoví se“ nahrazují slovy „poskytne zaměstnavatel“.

X. V § 92 odst. 3 se slova „může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších“ nahrazují slovy „poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088“.

K dosavadnímu bodu 40

Bod uvést v tomto znění:

„X. V § 97 odst. 2 se slova „zástupců zaměstnanců“ nahrazují slovy „v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnost a ochranu zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038“.

Za dosavadní bod 42 vložit nový bod návrhu novely a uvést jej v tomto znění:

„X. V části páté nadpis hlavy III zní: „**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**“.

V návaznosti na to následující body návrhu novely přečíslovat.

K dosavadnímu bodu 43

Text „(§ 112 odst. 2)“ nahradit textem „podle § 112 odst. 2“.

K dosavadnímu bodu 46

Text „(§ 113 odst. 4)“ nahradit textem „podle § 113 odst. 4“ a text „(§ 136)“ nahradit textem „podle § 136“.

K dosavadnímu bodu 53

Slova „a § 128“ nahradit slovy „a v § 128“.

K dosavadnímu bodu 54

1. V § 120 odst. 1 text „(§ 86 a 87)“ nahradit textem „podle § 86 a 87“ a text „(§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3)“ nahradit textem „podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3“.

2. V § 120 odst. 4 úvodní části ustanovení text (§ 87 odst. 1) nahradit textem „podle § 87 odst. 1“.

3. V § 120 odst. 4 písm. b) text „(§ 113)“ nahradit textem „podle § 113“.

4. V § 121 text „[§ 120 odst. 4 písm. b)]“ nahradit textem „podle § 120 odst. 4 písm. b)“ a text „(§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3)“ nahradit textem „podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3“.

K dosavadnímu bodu 56

V § 127 odst. 3 text „(§ 93 odst. 2)“ nahradit textem „podle § 93 odst. 2“.

K dosavadnímu bodu 59

Text „(1)“ vypustit.

K dosavadnímu bodu 62

V § 139 odstavec 2 uvést v tomto znění:

„(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 6 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; jinak přísluší zaměstnanci za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce, pokud

- a) zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo
- b) dojde k podmíněnému zastavení trestního stíhání, narovnání, dohodě o vině a trestu nebo k podmíněnému odložení podání návrhu na potrestání zaměstnance, popřípadě k odstoupení od jeho trestního stíhání, pro úmyslný trestný čin podle písmene a).“.

K dosavadnímu bodu 65

V § 152 písm. d) text „(§ 40 odst. 1 a § 43)“ nahradit textem „podle § 40 odst. 1 a § 43“.

K dosavadnímu bodu 66

Bod uvést v tomto znění:

„X. V části sedmé hlavě II nadpis dílu 2 zní: „**Náhrady při změně místa výkonu práce a dočasném přidělení**“.“.

K dosavadnímu bodu 67

1. Slova „věta první zní“ nahradit slovy „se věta první nahrazuje větou“.

2. Slova „podle § 43“ nahradit slovy „z důvodu nezbytné provozní potřeby“.

K dosavadnímu bodu 90

Bod uvést v tomto znění:

„X. § 212 včetně nadpisu zní:

„§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- (1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.
- (2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
- (3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené.

- (4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

CELEX: 32003L0088, 32000L0079, 32014L0112“.

K dosavadnímu bodu 95

V § 215 odst. 5 slovo „ustanovení“ vypustit.

K dosavadnímu bodu 96

K posouzení Legislativní rady vlády (viz obecná připomínka ad. 1)

Bod uvést v tomto znění:

„X.V § 216 odstavce 2 až 4 znějí:

- „(2) Pro účely dovolené se za výkon práce v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 3 se nezapočítává

- a) doba čerpání mateřské dovolené,
- b) doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) doba dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a
- d) doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

- (3) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci podle § 191 přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobek kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

- (4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.“.

Za dosavadní bod 96 vložit nový bod návrhu novely a uvést jej v tomto znění:

„X. V § 216 se doplňuje odstavec 5, který zní:

- „(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.“.

V návaznosti na to následující body návrhu novely přečíslovat.

K dosavadnímu bodu 97

Slova „vhodným rozvržením týdenní pracovní doby“ vypustit a slovo „jinak“ nahradit slovy „na čerpání dovolené v hodinách“.

K dosavadnímu bodu 113

V § 248 odst. 2 věta první za slovo „dán“ vložit slova „závažný bezpečnostní důvod nebo“.

K dosavadnímu bodu 118

Za slovo „konci“ vložit slova „textu“.

Za dosavadní bod 118 vložít nový bod návrhu novely a uvést jej v tomto znění:

„X. V části jedenácté nadpis hlavy IV zní: „**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY**“.“.

V návaznosti na to následující body návrhu novely přečíslovat.

K dosavadnímu bodu 121

1. Text „(exekuce)“ nahradit slovy „nebo exekuce“.
2. Text poznámky pod čarou č. 114 uvést v tomto znění: „¹¹⁴⁾ § 299 občanského soudního řádu.“.

K dosavadnímu bodu 123

1. V § 317 odst. 2 slovo „k“ nahradit slovem „při“.
2. V § 317 odst. 5 písm. a) čárku za slovem „zaměstnanec“ vypustit a za slova „vlastního vybavení“ vložit čárku.
3. V § 317 odst. 6 slova „v případě práce konané zaměstnancem“ nahradit slovy „, pokud zaměstnanec vykonává práci“.

K dosavadnímu bodu 124

1. V § 317a úvodní části ustanovení text „(§ 317 odst. 1)“ nahradit textem „podle § 317 odst. 1“.
2. V § 317a písm. b) slovo „ustanovení“ vypustit. Obdobnou úpravu provést v § 317b písm. c).
3. V § 317a písm. c) text „jinak (§ 199 odst. 2)“ nahradit textem „podle § 199 odst. 2 jinak“.
4. V § 317a text úvodní části ustanovení včetně písmen a) až c) označit jako odstavec 1 a text začínající slovy „Pro účely poskytování náhrady mzdy“ označit jako odstavec 2.
5. V § 317b písm. a) slova „si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně“ nahradit slovy „délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně“.
6. V § 317b text úvodní části ustanovení včetně písmen a) až d) označit jako odstavec 1 a text začínající slovy „Pro účely poskytování náhrady mzdy“ označit jako odstavec 2.

K dosavadnímu bodu 126

V § 334 odst. 2 větu druhou nahradit větou „Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“.

K dosavadnímu bodu 131

1. V § 338 odst. 2 slova „části činnosti zaměstnavatele“ nahradit slovy „její části“.
2. V § 338 odst. 3 úvodní části ustanovení slova „Pro případ“ nahradit slovem „Při“.
3. V § 338 odst. 3 písm. a) slova „činnosti musí být vykonávány po převodu činnosti“ nahradit slovy „činnosti jsou po převodu vykonávány“.
4. V § 338 odst. 3 písm. c) slova „činnosti zde“ vypustit.
5. V § 338 odst. 3 písm. d) za slovo „krátkodobé“ a za slovo „úkolů“ vložit čárku.
6. V § 338 odst. 3 písm. e) slova „musí být převáděn“ nahradit slovy „je převáděn“, slova „možnost jeho užívání“ nahradit slovy „právo jeho užívání nebo požívání“ a slova „činnosti pro její“ nahradit slovy „činností pro jejich“.
7. V § 338 odstavec 3 označit jako nový odstavec 4 a dosavadní odstavec 4 označit jako nový odstavec 3.

K dosavadnímu bodu 134

K posouzení Legislativní rady vlády se dává funkčnost navrhované právní úpravy v § 346 odst. 8, kterým se navrhuje zákaz zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu směnkou. Podstatou směnky jakožto zvláštního cenného papíru je absence uvádění právního důvodu vzniku směnečného dluhu. Je proto otázkou, zda lze v rámci směnečného řízení prokázat, že směnečný dluh vznikl z pracovněprávního vztahu. Bude-li Legislativní rada vlády toho názoru, že nikoli, navrhuje se uvedený novelizační bod vypustit.

K dosavadnímu bodu 136

Text „(§ 127 odst. 2)“ nahradit textem „podle § 127 odst. 2“.

K dosavadnímu bodu 137

Bod uvést v tomto znění:

„X. V § 356 odstavec 2 zní:

„(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance.“.

Za dosavadní bod 137 vložit nový bod návrhu novely a uvést jej v tomto znění:

„X. V § 356 se za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 a 4, které znějí:

„(3) Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období.

(4) U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.“.

Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 5.“.

K dosavadnímu bodu 139

Text ustanovení § 363 uvést v tomto znění:

„Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou

- a) nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpočt“ a písm. d),
- b) § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“,
- c) § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“,
- d) § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“,
- e) § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78

- odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“,
- f) § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“,
- g) § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“,
- h) § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“,
- i) § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a) a odst. 4 a 7,
- j) § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“,
- k) § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ a slovech „rodičovská dovolená přísluší“,
- l) § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li“, ve slovech „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce“ a ve slovech „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“,
- m) § 212 odst. 1, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak“ a odst. 5,
- n) § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“,
- o) § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“,

- p) § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“,
- q) § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“, v písmenu a), c), d), e), g) a h) a ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“,
- r) § 317b písm. a) spočívající ve slovech „si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně“,
- s) § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2. “.

K dosavadnímu bodu 140

Slova „vkládá nová“ nahradit slovem „doplňuje“.

K čl. II

K přechodným ustanovením

K bodu 1

Slova „dosavadními právními předpisy“ nahradit slovy „zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“.

K bodu 2

Slova „dosavadními právními předpisy“ nahradit slovy „zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“.

K bodu 4

Slova „ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“ vypustit a slova „dosavadními právními předpisy“ nahradit slovy „zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“.

K bodu 5

Slovo „ustanoveními“ vypustit.

K bodu 9

Na konci textu bodu doplnit větu „Právní účinky rozhodčího nálezu vydaného v tomto rozhodčím řízení jsou zachovány.“

K části druhé

K čl. III

Článek uvést v tomto znění:

„Čl. III

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 425/1990 Sb., zákona č. 40/1994 Sb., zákona č. 203/1994 Sb., zákona č. 163/1998 Sb., zákona č. 71/2000 Sb., zákona č. 237/2000 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., 186/2006 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 350/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., a zákona č. 320/2015 Sb., se mění takto:

1. Nadpis části sedmé zní „**NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY**“.
2. § 80 včetně nadpisu zní:

„§ 80

Náhrada újmy na zdraví nebo při úmrtí

- (1) Došlo-li k újmě na zdraví občana nebo k jeho smrti (dále jen „poškozený“) při
 - a) činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce v rámci operačního řízení, nahradí újmu stát, pokud nevznikl nárok na náhradu této újmy z pracovněprávního vztahu,
 - b) nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě, nahradí újmu, pokud nevznikl nárok na náhradu této újmy z pracovněprávního vztahu,
 1. stát, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje hasičský záchraný sbor, nebo
 2. zřizovatel jednotky, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
 - c) činnosti v požární hlídce, nahradí újmu zřizovatel požární hlídky, nebo
 - d) poskytnutí pomoci (§ 18 a 19), nahradí újmu stát.
- (2) Je-li povinen nahradit újmu podle odstavce 1 stát, poskytne tuto náhradu hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k újmě na zdraví nebo ke smrti došlo.
- (3) Při náhradě újmy podle odstavce 1 se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o náhradě újmy na zdraví způsobené pracovním úrazem.“
 3. V § 81 odst. 3 slovo „škodě“ nahradit slovem „újmě“.
 4. V § 81 odst. 4 slovo „škody“ nahradit slovem „újmy“.

Za část druhou vložit novou část třetí a uvést ji včetně nadpisu v tomto znění:

„ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o rozhodčím řízení

Čl. IV

V § 2 odst. 1 zákona č. 216/1994 Sb., ve znění zákona č. 296/2007 Sb. a zákona č. 19/2012 Sb. se za slovo „výjimkou“ vkládají slova „sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,“.

V návaznosti na to následující části a články návrhu zákona přečíslovat.

K dosavadní části třetí

K dosavadnímu čl. IV

K bodu 1

1. V § 32 odstavce 4 až 6 uvést v tomto znění:

- „(4) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 5 se nezapočítává
- a) doba čerpání mateřské dovolené,
 - b) doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a
 - c) doba dočasné neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.
- (5) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během

kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní doby služby.

- (6) Byl-li voják dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl voják takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li voják dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na řádnou dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.“.

2. V § 32 doplnit odstavec 7 a uvést jej v tomto znění:

„(7) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.“.

3. V § 35 větě první za slovo „částí“ vložit slovo „služby“.

K dosavadnímu čl. V

K přechodnému ustanovení

Slovo „ustanoveními“ vypustit.

K dosavadní části páté

K dosavadnímu čl. VII

K úvodní větě

Text „a zákona č. 81/2015 Sb.“ nahradit textem „zákona č. 81/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb. a zákona č. 88/2016 Sb.“.

K bodu 5

K posouzení Legislativní rady vlády (viz obecná připomínka ad. 2)

Bod uvést v tomto znění:

„5. § 13 včetně nadpisu zní:

„§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 a 144 zákoníku práce,
 - c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,
 - d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,
 - e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo
 - f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.
- (2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),
 - b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).“.

K bodu 8

K posouzení Legislativní rady vlády (viz obecná připomínka ad. 2)

Bod uvést v tomto znění:

„8. § 15 včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 45 až 47 zní:

„§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
 - b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,
 - c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,
 - d) nepřihlídně při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
 - e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,
 - f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
 - g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
 - h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
 - i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
 - j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
 - k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,
 - l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,
 - m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
 - n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
 - o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
 - p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,
 - q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
 - r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovně lékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,

⁴⁵⁾ § 348 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 78 odst. 1 písm. j) a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance⁴⁷⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce.
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti.
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a požívat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo
- w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.
- (2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 300 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).
- CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112“.*

K bodu 13

K posouzení Legislativní rady vlády (viz obecná připomínka ad. 2)

Bod uvést v tomto znění:

„13. § 26 včetně nadpisu zní:

„§ 26

Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Právníká osoba se dopustí správního deliktu tím, že
- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce, platu podle § 122 zákoníku práce, nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 a 144 zákoníku práce,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.
- (2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. b) nebo f).“.

K bodu 15

K posouzení Legislativní rady vlády (viz obecná připomínka ad. 2)

⁴⁷⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Bod uvést v tomto znění:

„15. § 28 včetně nadpisu zní:

„§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

- (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že
- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
 - b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,
 - c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,
 - d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
 - e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,
 - f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
 - g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
 - h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
 - i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
 - j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
 - k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,
 - l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
 - o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
 - p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,
 - q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
 - r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnílékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
 - s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
 - t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních

pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,

u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti.

v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo

w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

a) 300 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písmene d),

b) 400 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písmene p), u), v) nebo w),

c) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),

d) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112“.

K dosavadní části šesté

K dosavadnímu čl. VIII

K úvodní větě

Text „a zákona č. 47/2016 Sb.“ nahradit textem „zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb. a zákona č. 190/2016 Sb.“.

K dosavadní části osmé

K dosavadnímu čl. X

Nadpis části uvést velkými písmeny.

Za slovo „výjimkou“ vložit slovo „ustanovení“ a slovo „které“ nahradit slovem „která“.

K důvodové zprávě

Důvodovou zprávu upravit tak, aby odpovídala návrhu zákona schváleného vládou.

K platnému znění navrhovanými novelami dotčených částí zákonů s vyznačením navrhovaných změn

Do tohoto platného znění promítnout změny předloženého návrhu zákona schválené vládou.

K rozdílové tabulce

Do rozdílové tabulky promítnout změny předloženého návrhu zákona, schválené vládou.

K závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace (RIA)

V rámci zprávy RIA změnit strukturování hodnocení dopadů regulace podle jednotlivých problémových okruhů a zprávu RIA upravit tak, aby odpovídala požadavkům Obecných zásad hodnocení dopadů regulace.

V. Závěr

Legislativní rada vlády doporučuje vládě s ch v á l i t návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a přijmout k nim usnesení vlády a v něm stanovit:

„V l á d a

l. s ch v a l u j e návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s úpravami podle přípomínek obsažených ve stanovisku Legislativní rady vlády a podle závěrů vlády;

- II. u k l á d á ministryni práce a sociálních věcí vypracovat konečné znění vládního návrhu zákona podle bodu I tohoto usnesení;
- III. p o v ě ř u j e
 - 1. předsedu vlády, aby předložil vládní návrh zákona podle bodu I a II tohoto usnesení předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky k dalšímu projednání s upozorněním, že tento vládní návrh zákona se týká členství České republiky v Evropské unii,
 - 2. ministryni práce a sociálních věcí, aby odůvodnila vládní návrh zákona podle bodu I a II tohoto usnesení v Parlamentu České republiky.
- IV. z m o c ň u j e předsedu vlády, aby na základě odůvodněné žádosti ministryně práce a sociálních věcí pověřil plněním úkolu podle bodu III/2 tohoto usnesení jiného člena vlády.“.

E) Zpravodajská zpráva prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc.

k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony ze dne 20. července 2016

1. Základní úvahou při každé nové úpravě či při její změně by mělo být v souladu s čl. 2 le-
gislativních pravidel vlády zhodnocení nezbytnosti změny právního stavu. V tomto směru
předložený návrh vzbuzuje určité pochybnosti. Podle předkládací zprávy je účelem návr-
hu zákona provedení věcných změn směřujících k prohloubení flexibility základních pra-
covněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto
právních vztazích. Z hlediska předpokládaného účelu mohu konstatovat, že navrhované
změny skutečně přispívají k posílení ochrany zaměstnance, ale rozhodně neprohlubují
flexibilitu pracovněprávních vztahů. V tomto směru opak je pravdou. Předkládací zpráva
dále uvádí, že je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti
kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce. I zde mohu konstato-
vat, že předložený návrh naopak administrativní náročnost kladenou na zaměstnavatele
zvyšuje. Z tohoto hlediska lze konstatovat, že účel novelizace je naplněn podle mého
názoru pouze z části, tj. z hlediska ochrany zaměstnance, a naopak na flexibilitu pracov-
něprávních vztahů a administrativní náročnost působí spíše negativně.

Kromě toho, že podle mého názoru není naplněn proklamovaný účel novelizace, lze jak
shora uvedeno pochybovat o nezbytnosti změny právního stavu, resp. o jejím dostateč-
ném zdůvodnění, ať již v důvodové zprávě či ve zprávě RIA. Předložený návrh řeší v zá-
sadě tři koncepční problémy, dále některé dílčí otázky a ve značné míře řeší legislativní
změny spíše výkladového charakteru. Řešení některých výkladových otázek vzbuzuje
pochybnosti, zda jsou nezbytné, když sám předkladatel odůvodňuje jeden novelizovaný
bod tak, „aby se předešlo absurdním výkladům“. Uvedený postup vede k přílišné kazui-
stice a zatěžuje neúměrně právní úpravu.

Pokud se jedná o koncepční změny, vidím je především ve třech oblastech, a to převedení
na jinou práci, oblast dovolené a vyloučení rozhodčích doložek pro oblast pracovněprávních
sporů.

- a) Novela ruší dosavadní desetiletími zažitou právní úpravu převedení na jinou práci
s odůvodněním, že tato úprava není slučitelná se smluvní úpravou pracovněprávních
vztahů. Dále se argumentuje, že tato úprava je v rozporu s Úmluvou MOP č. 29 o nuce-
né nebo povinné práci. Jedná se o jednu z nejstarších úmluv přijatou na půdě MOP již
v roce 1930 a na základě ratifikace této úmluvy Československou republikou, vstou-
pila pro nás v platnost dne 30. 10. 1958. Domnívám se, že argumentace touto úmlu-
vou je zcela nepřipadná, a tato úmluva rozhodně nesměřuje proti konceptu převedení
na jinou práci tak, jak je upraveno v § 41 ZP. Podle čl. 2 nucenou nebo povinnou práci
se rozumí práce nebo služba, která se na kterékoliv osobě vymáhá pod pohrůžkou
jakéhokoliv trestu a ke které se řečená osoba nenabídl dobrovolně.

Je třeba zdůraznit, že ani důvodová zpráva, ani zpráva RIA neuvádí jediný problém
z aplikační praxe, který by byl spojen s dosavadní dlouholetou právní úpravou. Když
pomínou argumentaci úmluvou MOP, která mi nepřijde zcela korektní, pak jediným
důvodem jsou úvahy předkladatele, že současná úprava neodpovídá smluvní kon-
ceptu v pracovněprávním vztahu. Taková úvaha by však mohla ospravedlnit celou

změnu koncepce v případě rekonstrukce, ale rozhodně ne v dílčí novelizaci. Chtěl bych zdůraznit, že pracovní právo, kromě ochrany postavení zaměstnance, plní také organizátorskou funkci, která má zaměstnavateli umožnit organizovat pracovní činnost, a kterou navržená změna výrazně zaměstnavatelům ztěžuje. Kromě toho přinese zaměstnavatelům zvýšené náklady, o čemž jak důvodová zpráva, tak zpráva RIA mlčí. V neposlední řadě navržená změna způsobí výrazné zvýšení administrativní náročnosti pro zaměstnavatele a navíc může vyvolat celou řadu výkladových problémů. Navíc navržená koncepční úprava ve svých důsledcích povede k zeslabení předvídatelnosti práva a právní jistoty, neboť se mění úprava zažitá celými desetiletími a podrobně vyložená a komentovaná řadou judikátů i odbornou literaturou, na úpravu zcela novou. Takový stav se ve svých důsledcích negativně dotkne především účastníků pracovněprávních vztahů.

- b) Novela dále mění rovněž zažitou desetiletími právní úpravu dovolené, když přechází na dovolenou v délce stanovené týdenní pracovní doby, vynásobené výměrou dovolenou, tedy tzv. na „hodinovou dovolenou“. Rovněž tuto úpravu považuji za zcela nedostatečně zdůvodněnou jak v důvodové zprávě, tak ve zprávě RIA. Praxe nezaznamenala v minulosti žádné negativní důsledky současné právní úpravy a ani důvodová zpráva, ani zpráva RIA nic takového neuvádí. Rovněž zde platí, že taková zásadní změna právní úpravy přinese řadu aplikačních problémů. Navíc považuji za zcela nedostatečné, jak ve zprávě RIA, tak i v důvodové zprávě, uvedené dopady navrhované právní úpravy na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty, stejně jako na vliv na podnikatelské prostředí České republiky. Přechod na novou úpravu přinese podle mého názoru nepochybně zvýšené náklady jak na státní rozpočet, tak na zaměstnavatele. Bude třeba pořídit nové softwarové vybavení a navíc bude třeba proškolení zaměstnanců zaměstnavatele provádějících tuto agendu. Argumentaci předkladatele v důvodové zprávě, že je volbou každého zaměstnavatele, že zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky, považuji za zcela zavádějící. Za prvé stěží může fungovat u zaměstnavatelů s velkým počtem zaměstnanců, a navíc při ručním provádění by vznikly ještě větší náklady na lidskou pracovní sílu. Kromě toho do vnějšího připomínkového řízení šel návrh s alternativami, a druhou alternativou bylo zachování dosavadní koncepce. Celá řada připomínkových míst se stavěla pro zachování dosavadní koncepce dovolené. Navrhuji tuto úpravu vypustit, anebo přinejmenším dát vládě alternativu tak, jako tomu bylo ve vnějším připomínkovém řízení.
- c) Další koncepční změnou je vyloučení rozhodčího řízení pro pracovněprávní spory. Pokud předkladatel argumentuje pro takovou změnu novým občanským zákoníkem, nepřipadá mi tato argumentace případná. Opět chybí jakákoliv analýza negativních vlivů, které by takovou úpravu zdůvodňovaly. Kromě toho je třeba říci, že rozhodčí řízení se v oblasti pracovněprávní v současné době téměř nepoužívá. Česká republika je tak jedním z vysloveně mála států, kde nefungují alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů. Přitom praxe ukazuje, že soudní ochrana je zcela nedostatečná. Počet soudních sporů stále klesá a je omezen v zásadě pouze na skončení pracovního poměru, případně na náhrady škody. Navíc praxe dále ukazuje, že do pracovněprávních sporů se pouštějí spíše lidé s vyššími příjmy, zatímco kategorie nízkopříjmová tak zůstává bez právní ochrany. Soudní řízení totiž není ani levné, ani rychlé. Právními úpravami se stále snažíme zlepšit hmotněprávní ochranu zaměstnanců (ostatně to

je i motto této novely), ale ponecháme zcela stranou procesní ochranu. Předkladatel na místo, aby se snažil řešit tento problém a zaktivizovat alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů, naopak novelou zakazuje použití rozhodčího řízení, a to za situace, kdy sám v důvodové zprávě uvádí, že je rozhodnut zahájit ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti, jako gestorem obecné úpravy civilního práva, expertní práce v hledání vhodných institutů mimosoudního řešení pracovněprávních sporů. Navíc za situace, kdy sám předkladatel zadal Technologické agentuře ČR analýzu zavedení mediace a smírčího řízení u oblastního inspektorátu práce. Navíc jde o nepřímou novelu zákona o rozhodčím řízení, což ostatně alespoň legislativně řeší návrh stanoviska LRV.

2. Návrh je v souladu s ústavním pořádkem České republiky s jedinou dílčí výhradou, kterou mám k bodu 3., kde je jednou z podmínek sjednání dohody s vrcholovým řídicím zaměstnancem, že s ním zaměstnavatel sjednal složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75.000 Kč. Tuto podmínku nepovažuji v první řadě za šťastnou, ale navíc mám pochybnosti, zda tato podmínka není diskriminační. Znevýhodňuje totiž zaměstnavatele a zaměstnance na vrcholových stupních řízení v těch odvětvích, kde je nižší mzdová úroveň a případně i menší, a střední zaměstnavatele, kde rovněž může být mzdová úroveň nižší.
3. Pokud se jedná o slučitelnost s evropským právem, tak se domnívám, shodně s návrhem stanoviska LRV, že návrh bude po zapracování připomínek v návrhu stanoviska slučitelný. Pokud se v obecné části stanoviska předkládá k posouzení LRV založit nárok na dovolenou u institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, znamenalo by to zvýšení výdajů jak na státní rozpočet, tak by to znamenalo i zvýšené finanční náklady na podnikatelské subjekty. Zvýšení těchto nákladů by bylo značné a bylo by potřeba je zanalizovat. Navíc je pravdou, že institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je znám kromě České republiky pouze ve Slovenské republice a ostatní země EU srovnatelný institut nemají. Kromě toho je přece jenom i při určitém sblížení obou dohod rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Dohoda o provedení práce bývá často na jednorázové činnosti a přiznání nároku na dovolenou podle mého názoru není na místě. Pokud se jedná o dohodu o pracovní činnosti, tam vnímám situaci poněkud odlišně. Bez předchozí podobné analýzy, včetně finančních dopadů, bych nedoporučoval návrh na dovolenou zakotvovat. V obecné části návrhu stanoviska LRV se zpochybňuje soulad navržené úpravy krácení dovolené s právem EU. Vzhledem k obecné připomínce shora, s navrženou úpravou dovolené tak, jak je předložena, zásadně nesouhlasím.
4. K přehlednosti navržené úpravy, její srozumitelnosti a k jazykové úrovni nemám zásadních připomínek.
5. Pokud se jedná o důvodovou zprávu, považuji ji za nedostatečnou (viz obecná připomínka v bodě 1).
6. Dílčí připomínky:
 - bod 3. – Viz obecná připomínka ústavnosti předloženého návrhu.
 - bod 5. – Navrhuji vypustit. Úprava řeší výkladový problém a změnu považuji za zbytečnou.

- bod 10. – Nad rámec obecné připomínky si dovoluji ještě sdělit k § 41 odst. 5 písm. a) a b) návrhu, obdobně ve znění odst. 5 a 6 návrhu stanoviska, že dle mého názoru úprava neřeší uspokojivě případy zahájení trestního řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů či nemožnost konat původní práci pro prostoj nebo přerušení práce způsobené povětrnostními nepříznivými vlivy. Na tuto úpravu se nevztahuje odst. 1, a tudíž ani odst. 3, tzn., že pokud zaměstnanec odmítne akceptovat jinou vhodnou práci, nepůjde o překážku na straně zaměstnance, ale o překážku na straně zaměstnavatele, jinými slovy zaměstnavatel bude hradit 100 % průměrného výdělku. K tomu podotýkám, že vyžadovat změnu pracovní smlouvy je zejména v případech prostojů či přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy spojeno s mimořádným administrativním zatížením pro zaměstnavatele (i za optimistického předpokladu, že zaměstnanec s tím bude souhlasit), který považují za zcela nepřiměřený, protože se v řadě případů může jednat o prostoj nebo přerušení práce v řádu hodin a administrativa s tím spojená je zcela neadekvátní.
- bod 12. – Zde se nahrazuje současná úprava § 43 přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, která sama o sobě je nepochybně nesprávná, protože nejde o jednostranné přeložení, ale o změnu pracovní smlouvy. Nová úprava je však rovněž nadbytečná, a dokonce zavádějící, protože změnit místo výkonu práce můžou smluvně kdykoliv. Pokud předkladatel argumentuje v důvodové zprávě, že tato úprava je nezbytná s ohledem na cestovní náhrady, pak se domnívám, že § 43 současného zákoníku práce lze vypustit zcela bez náhrady, a současně § 152 v písm. d) nahradit textem „změně místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“.
- bod 15. – Doporučuji vypustit. Povinnost zaměstnavatele předložit zaměstnancům sociální plán považuji za další zbytečné administrativní zatížení, a to zvláště za situace, že zákon sám uvádím, že sociální plán musí obsahovat pouze údaje, které již § 62 obsahuje. Pokud obsahem sociálního plánu má být to, co už je stejně povinností zaměstnavatele, pak tato úprava nedává žádný smysl.
- bod 17. – Doporučuji z textu vypustit „§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1. a 3.“, tj. ustanovení o evidenci pracovní doby. Jedná se o další administrativní zatížení zaměstnavatelů, přičemž zejména u dohody o provedení práce nedává žádný smysl tuto povinnost zaměstnavatelům uložit. Dohoda o provedení práce se sjednává často na jednorázový úkol, např. překlad, rešerže, přednáška apod., kdy ani práce nemusí být prováděny na pracovišti zaměstnavatele a zaměstnavateli tak ukládá povinnosti, které stěží může splnit, navíc pod přísnými veřejnoprávními sankcemi.
- bod 22 a 23. – K těmto bodům nemám připomínky věcné, pouze legislativně technické. Předkladatel volí techniku, že opisuje celé paragrafy, i pokud nejsou vůbec změny a novela se tak neúměrně zatěžuje. Domnívám se, že takovýto postup neodpovídá smyslu legislativních pravidel vlády, kdy podle čl. 55 odst. 1 je každou změnu ustanovení právního předpisu třeba provést v samostatném bodě. Tak např. § 81, 82 a 83 doslova přepisují současnou právní úpravu. Jediná změna v bodě 22 je doplnění § 84 textem „která však nesmí být kratší než dva dny“. Tato dílčí změna podle mě neodůvodňuje přepis celých dalších paragrafů. Obdobně v bodě 23. se v § 85 mění pouze odst. 2 a není nutno celý paragraf přepisovat do nové úpravy. V § 86 se vkládá pouze text do prvního odstavce a § 87 zůstává

beze změn, přesto předkladatel navrhuje přepsat celá ustanovení § 85 – 87 do nové úpravy.

- bod 36. navrhuji vypustit. Opět se řeší zcela nadbytečně výkladový problém a navíc zavádějícím způsobem, protože obecnou definici pracovní pohotovosti máme v § 78 odst. 1 písm. h), z které je zřejmé, že pracovní pohotovost nelze požadovat v pracovní době.
- bod 38. – V návaznosti na připomínku v předchozím bodě, navrhuji rovněž vypustit.
- bod 63. navrhuji vypustit. Jedná se o zmocnění pro vládu, aby stanovila nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad zaměstnavatelů náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci, jestliže je to nutné v zájmu ochrany jiných fyzických osob před infekčním onemocněním. Podle důvodové zprávy je argumentem pro vypuštění skutečnost, že žádný prováděcí předpis nebyl dlouhodobě vydán. Oproti tomu bych čekal spíše analýzu, zda je odůvodněné, aby zaměstnavatel tyto náklady hradil, či nikoliv. Taková analýza chybí a je tedy otázkou, jestli nemělo být naopak řešením, než vypouštět § 139 odst. 5, vydat prováděcí předpis.
- bod 123. doporučuji vypustit odst. 4 v tomto bodě a ostatní odstavce přečíslovat. Povinnost zaměstnavatele přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců, např. zajistit zaměstnanci na jeho žádost možnost se pravidelně setkat s ostatními zaměstnanci, považuji za zcela nepřiměřenou. Především není jasné, jaká opatření by zaměstnavatel měl přijmout a být popř. sankcionován za nepřijetí těchto opatření. Rovněž tato povinnost výrazně zvyšuje administrativní zatížení zaměstnavatele a navíc může zvyšovat i náklady zaměstnavatele. Především však není jasný obsah této povinnosti.
- bod 124. U pracovníků vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kteří si sami rozvrhují práci, bych doporučoval vyloučit § 96, tj. povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby. Jednak se jedná o další administrativní zatížení zaměstnavatele, ale především též povinnost, kterou může jen stěží plnit a za niž je opět sankcionován. Obdobně u vrcholových řídicích zaměstnanců bych rovněž doporučoval vypustit § 96, tj. povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby.
- bod 125. – Tento bod bych navrhoval nahradit textem „Nastanou-li důvody, pro které dle občanského zákoníku lhůta neběží a jedná-li se o lhůtu kratší šesti měsíců, po odpadnutí překážky se původní zákonná lhůta obnovuje“.
Z důvodové zprávy je patrné, že předkladatel se snaží řešit problém, který vyplývá z úpravy občanského zákoníku (konkrétně § 652 ve spojení s § 654), kdy dochází k prodloužení promlčecích či prekluzních lhůt po odpadnutí některé z překážek tak, že neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet, a to za situace, kdy zákoník práce má některé tyto lhůty výrazně kratší. Úprava jak ji navrhuje předkladatel, však řeší obecně odchylnou úpravu od občanského zákoníku u všech lhůt. Pro takové razantní řešení není dle mého názoru věcný důvod. Např. proč by měla platit jinak promlčecí doba u náhrad majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku a zákoníku práce? Cílem je podle mého názoru právní úpravy co nejvíce sjednotit. Odůvodněnost odlišné úpravy je pouze v případě lhůt kratších než šest měsíců.

7. K návrhu stanoviska LRV, pokud se jedná o obecnou část, jsem se vyjádřil už shora, pokud se jedná o připomínky k jednotlivým ustanovením, s nimi v zásadě souhlasím, s výhradou níže uvedeného.

- Stanovisko k bodu 126., které doplňuje možnost doručit zaměstnanci prostřednictvím datových schránek, bych doporučil doplnit text novelizací k bodu 335 odst. 1 v tom směru, že prostřednictvím datových schránek lze doručovat jen, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas.
- Stanovisko k části druhé čl. 3 bych doporučoval ponechat původní text navržený předkladatelem, pouze v § 80 odst. 1 nahradit text „občana“ textem „fyzické osoby“. Vzhledem k tomu, že zákon o požární ochraně používá pojem „škoda“ i v dalších navazujících ustanoveních, nedoporučuji zde zavádět pojem „újmy“. Navíc skutečnost, že v těchto případech bude hrazena i nemajetková újma, jednoznačně vyplývá z původního textu předkladatele § 80 odst. 2 „Náhrada škody podle odst. 1 se poskytuje obdobně podle předpisu odškodného pracovních úrazů“.

8. V této chvíli si dovoluji nevyslovit se k navrženému závěru stanoviska LRV, ani nečinit vlastní závěr co v dané chvíli s návrhem učinit. Vyhrazuji si učinit doporučující závěr pro LRV až po obecné diskuzi na samotném jednání.

F) Zpravodajská zpráva JUDr. Petra Bezoušky Ph.D., ze dne 19. 7. 2016 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1. Úvodem

Návrh představuje souhrn dílčích změn různých institutů pracovního práva. Předkladatel si od některých slibuje, že přinesou větší míru volnosti do poměrů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, u jiných předpokládá, že skrze ně posílí ochranu zaměstnanců.

Měl-li by právní předpis geny, pak zákoník práce by v nich měl nejspíše vtisknuto, že jde o výsostně konfliktní právní předpis. Stírají se tu zájmy různých skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů, navíc nad tématy, která jsou mediálně zajímavá. Zákoník práce tak bývá často novelizován, ať již drobnými, či hlubšími zásahy. Z jeho charakteristiky je zřejmé, že ne každá změna může být obecně přijata všemi zainteresovanými subjekty. Zde se to projevuje **devíti rozpory** se sociálními partnery, což se však při šíři navrhovaných změn nejeví jako zásadní problém. Nutno navíc dodat, že **sociální partneři vyslovili souhlas** s předložením návrhu vlády.

2. Nezbytnost navržené právní úpravy

Předkladatel hodnotí zákoník práce jako vyhovující právní předpis. Nezbytnost změn, které navrhuje, obhájí požadavky zaznívajícími z praxe a vývojem judikatury (ať již domácí, či evropské). Požadavky praxe lze jistě obhájit např.: zavedení institutu vrcholových zaměstnanců, změny v regulaci konta pracovní doby a pracovní doby vůbec, nebo v regulaci dovolené. Reakcí na vývoj judikatury je např. úprava přechodu práv a povinností z pracovně-právních vztahů. V některých oblastech se zase předkladatel vyrovnává se zátěží minulosti, kdy teprve nyní dochází k odstranění regulace evokující nucenou práci (problematika změn pracovního poměru).

V souhrnu se domnívám, že předkladatel většinu navržených změn odůvodnil a návrh, který je předložen v souladu s Plánem legislativních prací, **lze považovat za nezbytný**.

Obecná poznámka k písemné formě právního jednání

V rovině posouzení nezbytnosti některých řešení si nemohu odpustit poznámku ohledně **častého vyžadování písemné formy**. Je rozumné, aby zákon stranám předepisoval povinnou písemnou formu tam, kde je k tomu legitimní důvod – tam, kde má písemná forma funkci varující, zajišťovací nebo kontrolní (např. pro potřeby inspekce práce). Jde-li však čistě o důkazní funkci, je nebezpečné stanovit zákonem povinnost písemné formy, neboť se může prosadit výklad, že porušení formy vede automaticky k neplatnosti právního jednání. A to v případě písemné formy, má-li pouze zlepšit důkazní situaci, není adekvátním následkem.

Proto mi v některých případech schází zdůvodnění, proč je písemná forma vyžadována – např. bod 4 (§ 34a), bod 22 (§ 84), bod 98 (§ 218 odst. 2), bod 127 (§ 336) aj. Návrh by měl být v tomto směru podroben revizi a **nadbytečné požadavky písemné formy vypuštěny**. Nepromyšlená právní úprava nakonec vede k takovým absurditám, že např. ujednání o mzdě nemusí být v písemné formě (nepatří mezi *essentialia negotii* pracovní smlouvy), ale ujednání pravidelného pracoviště dle návrhu (bod 4, § 34a) by v písemné formě být mělo.

Požadavek písemné formy (v podstatě „tvrdość“ zákona) může být lehce **využit proti subjektu, kterému chce předkladatel pomoci**. Například požádá-li zaměstnanec o převedení

dovolené v souladu s § 218 odst. 2 návrhu, ale učiní to e-mailem bez zaručeného elektronického podpisu, dle panující nauky tak neučinil písemně, a zaměstnavatel může namítnout neplatnost jeho jednání. Stejně tak sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli prokazatelně adresu pro doručování, ale neučiní-li to písemně, znamená to, že zaměstnavatel to nemusí respektovat a namítnout neplatnost takového jednání zaměstnance?

3. Soulad návrhu s ústavním pořádkem a ostatními součástmi právního řádu

Návrh se dotýká několika práv garantovaných v ústavní rovině. Předkladatel v důvodové zprávě připomíná některé z nich (čl. 27, 28 Listiny základních práv a svobod).

Doplnit je třeba též čl. 2 odst. 3 Listiny, neboť zákaz použití směnek (bod 134 návrhu, § 346d odst. 8) či výlučná soudní pravomoc pro řešení sporů (bod 140 návrhu, § 363a) omezují autonomii zaměstnavatelů a zaměstnanců. V tomto ohledu by bylo dobré, kdyby předkladatel lépe argumentoval, proč navržené zákazy považuje za legitimní a přiměřené (viz nálezy Ústavního soudu ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03, nebo ze dne 12. 5. 2004, sp. zn. I. ÚS 167/04).

Zákaz použití směnky

Zákaz použití směnky jako zajišťovacího institutu naše právo zná v případě spotřebitelských úvěrů (viz § 18 zákona č. 145/2010 Sb.). Tento zákaz však vzbuzuje stejné rozpaky, které nastínila Komise pro soukromé právo vůči předloženému návrhu – je vůbec funkční? Je třeba si uvědomit, že směnka sama o sobě je dostatečným důvodem pro povinnost dlužníka plnit a věřitel není povinen dokazovat nic, s výjimkou existence směnky. Navíc není nutné pojímat důvod vystavení směnky do jejího textu. V případném sporu o zaplacení by tedy bylo na zaměstnanci, aby v příslušné lhůtě vznesl námitku spočívající v absolutní neplatnosti směnečného závazku pro jeho rozpor se zákonem, tuto námitku náležitě odůvodnil a skutkově doložil.

Osobně se domnívám, že zákaz je z pohledu rizika, které zavázané straně přináší, **ospravedlnitelný**. Poukázat lze i na judikaturu, která více bere v ochranu slabší stranu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 29 Cdo 1155/2014). Může též působit varovně a odrazujícím dojmem v době určité inflace směnek. **Uvažovat lze o jeho „změkčení“ doplněním o výjimku:** problémy by neměla působit směnka, v níž je remitentem zaměstnavatel, je opatřená rektadoložkou („nikoli na řad“), případně též depotní doložkou (deklarací zajišťovací povahy směnky).

K úvaze předkladateli: pokud se zakazuje užití směnky jako zajišťovacího institutu, nemělo by se uvažovat o vyloučení směnky též jako platebního institutu?

Na okraj dodávám, že Československo ani Česká republika neratifikovaly Ženevské úmluvy o směnečném právu, s nimiž by zákaz směnky mohl být v rozporu.

Vyloučení rozhodčího řízení

Druhým bodem je vyloučení rozhodčího řízení pro pracovněprávní spory. I zde jde o institut, který se vyvinul pro potřeby obchodního práva, přičemž následně se jeho užívání rozšířilo i do jiných oblastí. Předně musím vyjádřit svůj nesouhlas s tvrzením v důvodové zprávě, že v této oblasti snížilo ochranu zaměstnance přijetí občanského zákoníku. To není pravda. Proto první větu k bodu 140 navrhuji vypustit.

Možnost rozhodčího řízení vyplývá ze zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení (a široce vymezené arbitrabilitě sporů). Pro majetkové spory v rámci pracovního práva je připustil nový zákoník práce od 1. 1. 2007. **Má-li předkladatel nyní poznatky o zneužívání rozhodčího řízení, je legitimní na to legislativně reagovat, aby se předešlo problémům**

známým ze spotřebitelských sporů. Lze připomenout, že rozhodčí řízení v individuálních pracovních sporech nepřipouští např. německá právní úprava, v rakouské je velmi omezeno. K navrženému řešení mám však dvě připomínky:

1. Omezení či vyloučení arbitrability je dobré řešit spíše v zákoně č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení.
2. Předkladatel by měl navrhopvat stabilní řešení a pokusit se rozhodčí řízení řešit podobně, jak k tomu zákonodárce přistoupil v rovině spotřebitelských sporů. Vítám proto informaci z důvodové zprávy, že je plánováno jednání s Ministerstvem spravedlnosti o možné zcela nové právní úpravě alternativního řešení pracovních sporů (třeba nejen majetkových).

4. Přehlednost navržené právní úpravy

Přehlednost navržené novely je značně ovlivněna přehledností samotného zákoníku práce. V tomto ohledu se navržená úprava nevyvíká.

5. Jednoznačnost základních institutů a pojmů

Zde mám poznámku k užívání výrazu „písemně“. V některých případech je užíván pro označení formy právního jednání, v jiných **k označení toho, že určitá skutečnost má být zachycena tak, aby ji bylo možné uchovat a opakovaně zobrazovat.**

Příkladem druhého je např. požadavek na písemnost sociálního plánu (bod 15, § 62 odst. 3). Domnívám se, že v těchto případech by měl být zvolen jiný výraz (občanský zákoník užívá např. označení „textová podoba“), aby nedošlo ke zmatení. Již dříve totiž naše judikatura prokázala, že příliš nerozlišuje, a můžeme se dočkat toho, že soudy např. budou vyžadovat, aby byl sociální plán podepsán, jinak nebude splněn požadavek písemnosti. **Jsem si však vědom toho, že toto není problém pouze novelizovaných pravidel, ale i ustanovení, kterých se návrh nedotýká.** Proto tuto poznámku dávám především jako doporučení předkladateli, aby se při budoucí úpravě zamyslel nad koncepční změnou. Nyní by stačilo, pokud by se do důvodové zprávy doplnilo (tam, kde nejde o právní jednání), že **požadavek písemnosti není požadavkem na písemnou formu ve smyslu § 561 NOZ.**

K bodu 56 (§ 127 odst. 3). V poslední větě by místo „*který je statutárním orgánem,*“ mělo být v souladu s terminologií občanského zákoníku „*který je členem statutárního orgánu.*“

6. Srozumitelnost navrhovaných ustanovení a jazyková úroveň

Předkladatel se zvolenými jazykovými obraty a vyjádřeními snaží držet v mantinelech nastavených v zákoníku práce. Přesto si myslím, že v některých případech mohl volit elegantnější výrazy a slovní spojení, a to tak, že by nedošlo k necitlivému zásahu do stávající jazykové úrovně zákoníku práce.

Bod 4 (§ 34a) – zde je možné volit např. konstrukci vyvratitelné právní domněnky („*Má se za to, že pravidelným pracovištěm je...*“), což ponechává smluvním stranám volnost v jiné právní úpravě. Otázkou však je, zda je vůbec tato úprava nutná – rozumný výklad stávajícího pravidla přece nevede k závěru, že pravidelné pracoviště lze sjednat pouze v pracovní smlouvě, a i kdyby takový výklad někdo zastával, pak platí, že pracovní smlouva může být kdykoli změněna a pravidelné pracoviště sjednáno.

Bod 62 (§ 139 odst. 2) – slovní spojení „*nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin... ke škodě na majetku zaměstnavatele...*“ je podivné. Zaměstnanec je těžko odsuzován ke škodě na majetku.

Bod 71 (§ 176 odst. 4) – proč se nově formuluje text v písm. b) a ponechává se text v písm. a)? Rozumím tomu, že snahou je rozhodnout, kam patří 12. hodina, pak by však

stálo za úvahu upravit i písm. a) např. formulací „*déle než 5 hodin, nejdéle však 12 hodin*“, aby bylo dodrženo jednotné vyjadřování.

7. Úroveň důvodové zprávy

Důvodová zpráva by si zasloužila **v řadě ohledů dopracovat**. Hledal jsem v ní např. vodítko k tomu, jak předcházet riziku stresu spojeného s prací dle bodu 106 (§ 224), důvodová zpráva však pouze opakuje to, co je v návrhu. A nejde o ojedinělý případ.

V bodě 113 (§ 248 odst. 2) se navrhuje omezit kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí pouze na případy, kdy je dán „*závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele*“. V důvodové zprávě není tato změna zdůvodněna, jen se v ní píše, že dochází k omezení dosavadního stavu. Obdobné platí o důvodové zprávě ve vztahu k regulaci práce na dálku. I zde se pouze opisuje návrh, nezdůvodňuje se (není tak zřejmé, kam např. míří navržený § 317 odst. 6).

8. Vyjádření k návrhu stanoviska LRV

Vyjádření k obecným připomínkám:

1. Návrh sice zasahuje do regulace dovolené, ale není primárně implementačním ve vztahu ke směrnici dotýkající se dovolené. Dle mého soudu je předkladatelův postup obhajitelný, zvláště když na stávajícím stavu ničeho nemění. Pokud jde o krácení dovolené, tam jde o problém vyvolaný rozhodnutími tehdejšího ESD ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06. **Domnívám se, že rozsudky se týkají jiné věci** – dle nich není možné, aby zaměstnanec ztratil právo na dovolenou jen proto, že ji kvůli pracovní neschopnosti nemohl vyčerpat. Rozhodnutí se však netýkají toho, zda se doba pracovní neschopnosti započítává do odpracované doby. Připomenout je třeba též pozdější rozsudek ve věci C-214/10, kde byl navíc předchozí závěr relativizován.
2. Správní trestání – souhlasím s nově formulovanými pravidly v návrhu stanoviska.

Návrh stanoviska přichází s řadou legislativně technických změn, s nimiž souhlasím. Výhradu mám vůči návrhům vycházejícím z obecné připomínky č. 1.

Se závěrem souhlasím.

9. K jednotlivostem návrhu

K bodům 2 a 3 (§ 12)

Z vymezení vrcholového řídicího zaměstnance mi vyplývá, že jím nemůže být člen statutárního orgánu. Není mi zřejmé, proč tomu tak je, když obecně člen statutárního orgánu může být vedoucím zaměstnancem (např. § 127 odst. 3 ZP).

V důvodové zprávě mi zcela schází, jak předkladatel dospěl k částce 75 tis. Kč. Působí to na mne jako čistě arbitrární rozhodnutí.

K bodům 7 až 12 (§ 41, § 43)

Rozumím snaze předkladatele vymanit se z pravidla, které nemůže v takové šíři obstat přizmatem zásad soukromého práva. Z pohledu práva jde o řešení čistě a jistě ústavně konformní.

Přiznávám, že jsem si kladl otázku praktičnosti zvoleného řešení. V ustanovení § 41 odst. 1 ZP nalézáme totiž případy, v nichž je změna sjednaného druhu práce (s ohledem na charakter překážky) trvalá, stejně jako případy, v nichž je pouze dočasná. Otázkou pak je, zda v obou těchto případech volit institut změny pracovní smlouvy (sjednaného druhu práce), zda by stejně dobře neposloužil v některých případech institut souhlasu zaměstnance s dočasným výkonem jiného druhu práce.

Jádrem možného praktického problému je požadavek navrženého § 41 odst. 5 – „*Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.*“ V právní rovině je toto v podstatě jediné vodítko jak odlišit změnu druhu práce dle § 41 a změnu druhu práce z jiného důvodu. Pokud v dohodě o změně sjednaného druhu práce nebude důvod ani doba, nelze a priori říci, že je porušen požadavek § 41 odst. 5, zaměstnanec bude muset nejdříve prokázat, proč byla dohoda uzavírána. **Tato skutková stránka případu by však pro něho neměla být obtížná, neboť skutková souvislost změny sjednaného druhu práce s důvody v § 41 je ve většině případů dána prima facie.** Zde tak dle mého soudu zásadní problém nevzniká.

Jiný náhled však mám na nový § 43 (změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby). Uvedu příklad:

V pracovní smlouvě je sjednané místo výkonu práce „Praha“. Následně bude uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy, v níž se strany dohodnou, že místem výkonu práce je od nového měsíce „Brno“. Aby zaměstnanec prokázal, že jde o dohodu v režimu navrhovaného § 43, tedy o změnu dočasnou, bude muset prokázat nezbytnou provozní potřebu zaměstnavatele. A to pro něho může být skoro nemožné.

Proto se domnívám, že institut souhlasu, který nenahrazuje stávající ujednání v pracovní smlouvě, pouze je dočasně suspenduje co do druhu či místa výkonu práce, je vhodnějším nástrojem k řešení dočasných změn. Jelikož zaměstnanec musí s dočasnou změnou souhlasit, není tím narušena rovnost stran, ani nelze hovořit o nucené práci.

K bodu 23 (§ 86 odst. 4)

Zde se stanoví, že „*zaměstnavatel může... nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout*“. Jsou-li to rovnocenné možnosti, co vede zaměstnavatele k dohodě? Je s dohodou spojena nějaká výhoda, aby byla preferována? Jaký to má význam?

K bodu 77 (§ 183 odst. 1)

Tuto legislativní techniku nepovažuji za šťastnou. Viz důvodová zpráva: „*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.*“ Byl-li by tento novelizační bod vypuštěn, vůbec bych se nezlobil.

K bodu 123 (§ 317 odst. 5, 6)

K vysvětlení. Podle navrhovaného pravidla je zaměstnavatel povinen zajistit potřebné vybavení s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení. Když tedy zaměstnavatel řekne zaměstnanci, aby si to vybavení pořídil sám, hradí se zaměstnanci náklady na pořízení? Patří to mezi další náklady dle navrženého § 317 odst. 2? Předkladatel by měl vysvětlit, kam míří návrhem v § 317 odst. 6 – co znamená, že se pravidla výjimečně nepoužijí? Co tuto výjimku odůvodňuje, resp. čím je kvalifikována? Důvodová zpráva o tom mlčí. Domnívám se, že se tu míří na mimořádnost a vhodnější by byla např. formulace „*Vyžadují-li to zvláštní okolnosti případu, odstavce 1 až 5 se nepoužijí, i když zaměstnanec koná práci mimo pracoviště zaměstnavatele.*“ Důvodová zpráva by pak měla vysvětlit, co jsou ony zvláštní okolnosti.

K bodu 125 (§ 329)

Zde se stanoví speciální pravidlo vůči regulaci občanského zákoníku. Jen bych tu připom-

menul, že pravidlo § 652 NOZ není náhodné, odpovídá pravidlům v zahraničních právních úpravách. Ke konkrétnímu příkladu uváděnému v důvodové zprávě (prodloužení lhůty k podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru) lze uvést, že např. německá právní úprava má ještě kratší lhůty než český zákoník práce a s aplikací tohoto pravidla tu není problém.

Tím nezpochybnuji věcnou odchylku, k té má předkladatel právo, jen zdůvodnění, které opomíjí odlišný pohled a nezvažuje pro a proti, není korektní.

Dávám předkladateli ke zvážení, zda lépe nespecifikovat, o které lhůty se jedná (lhůty stanovené zákoníkem práce), aby nevznikaly v praxi interpretační problémy (má se např. toto ustanovení vztáhnout i na promlčecí lhůtu, která se vztahuje k právu vyplývajícímu z pracovního poměru?).

K bodu 130 (§ 337)

Předkladateli k úvaze – zasahuje-li se již do právní úpravy doručování, není na čase odstranit nesmysl v § 337 odst. 4 („*Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou.*“)?

K bodu 131 (§ 338)

Nejsem odborníkem na regulaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale zaujal mne rozpor mezi textem návrhu a důvodovou zprávou. Konkrétně v důvodové zprávě se píše: „*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.*“

V návrhu § 338 odst. 3 se přitom píše, že jednou z podmínek je, že musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání. O nehmotném majetku se tu nepíše a z kontextu navržené právní úpravy vyplývá, že převod nehmotného majetku sám o sobě (ani společně se splněním dalších čtyř podmínek) nepostačuje, což je podivné.

10. Závěr

Domnívám se, že návrh by měl být vládě **doporučen ke schválení** po zapracování legislativně technických připomínek v návrhu stanoviska a případně připomínek vnesených a všeobecně akceptovaných na plénu Legislativní rady vlády.

G) Požadavky ČMKOS nad rámec návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<p>§ 52h</p>	<p>Požadujeme zrušení § 52h. Poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance, má být trestán odnětím nemocenského, či náhrady mzdy, ale ne ukončením pracovního poměru. SP ČR: NE.</p>
<p>§ 55 odst. 1 písm. a) § 56 odst. 1 písm. a)</p>	<p>Požadujeme zrušit důvody okamžitého zrušení pracovního poměru v § 55 odst. 1 písm. a) a v § 56 odst. 1 písm. a). SP ČR: NE V obou případech se jedná o důvody okamžitého zrušení pracovního poměru praxi zcela nevyhovující. V případě důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru § 55 odst. 1 písm. a) ZP – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu odsouzení zaměstnance pro trestný čin se otázka další existence/neexistence pracovního poměru (pokud se zaměstnavatel o trestné činnosti zaměstnance vůbec dozví) řeší ještě před vynesením pravomocného rozsudku. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je důvod v § 56 odst. 1 písm. a) zcela nepraktický, neboť podle stávajícího znění zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, nemůže lékař vyslovit závěr o vážném ohrožení zdraví zaměstnance.</p>
<p>Pracovně-lékařské služby § 94 odst. 2 § 103 odst. 1 písm. d) § 348 odst. 1</p>	<p>SP ČR a MPSV: Bude se ještě jednat.</p> <p>V ustanovení § 94 odst. 2 na konci odstavce požadujeme doplnit větu: „Poskytnuté pracovní volno je výkonem práce.“</p> <p>V ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) se na konci čárka nahrazuje středníkem a doplňuje se část věty za středníkem „; poskytnuté pracovní volno je výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“</p> <p>V ustanovení § 348 odst. 1 doplnit písmeno e): „e) kdy se zaměstnanec podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“ Požadujeme zpřesnit § 94 odst. 2 a § 103 odst. 1 písm. d) ZP a jednoznačně uvést, že volno v souvislosti s pracovnělékařskými službami je výkonem práce, jak vyplývá z Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (dle čl. 12 Úmluvy platí, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době). V té souvislosti je třeba zrušit pracovnělékařskou prohlídku jako překážku v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</p>

	<p>Ustanovení § 100 ZP obsahuje zmocnění pro vládu stanovit nařízením odchylnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnancům v dopravě. Na základě tohoto ustanovení bylo vydáno nařízení vlády 589/2006 Sb. Toto nařízení však vedle úpravy pracovní doby obsahuje i odměňování za tzv. čekání mezi spoji a to aniž by k tomu byla vláda zmocněna:</p> <p style="text-align: center;">§ 9a</p> <p>Za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci počítají.</p> <p style="text-align: center;">§ 28 odst. 3</p> <p>Ode dne 1. ledna 2010 činí odměna za dobu čekání mezi spoji podle § 9a nejméně 50 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.</p> <p style="text-align: center;">§ 3</p> <p style="text-align: center;">Základní pojmy</p> <p>V tomto nařízení se rozumí</p> <p>a) pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa, s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem,“.</p>
<p>§ 108</p>	<p>Požadujeme znovu umožnit závazným pokynem odborové organizaci požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat práci. SP ČR: NE</p> <p>Odborové organizace v praxi zjišťují závažné nedostatky v oblasti BOZP, avšak postrádají účinný preventivní právní nástroj k odvracení škod na životě a zdraví zaměstnanců. Uvedené opatření by mohlo podléhat případně dodatečnému potvrzení příslušným státním orgánem.</p>
<p>§ 108 odst. 7</p>	<p><i>V ustanovení § 108 odst. 7 požadujeme slovo „umožnit“ nahradit slovy „přizvat zástupce“, za slovy „zvláštních právních předpisů 36)“ zrušit čárku a doplnit slova „a umožnit jim“.</i></p>

	<p><i>Odborové organizace se v praxi setkávají s tím, že zaměstnavatelé je neznou na kontroly prováděné např. orgány inspekce práce nebo orgány ochrany veřejného zdraví, přestože jedním ze základních poslání odborů je dohled na BOZP u zaměstnavatele (viz náleze Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.). Důvodem je nejasné ustanovení § 108 odst. 7. SP ČR a MPSV: Bude se ještě jednat.</i></p>
<p>§ 109 odst. 3</p>	<p><i>V ustanovení § 109 odst. 3 požadujeme za písm. e) doplnit nové písmeno f), které zní: „f) poskytovatel zdravotní lůžkové péče“</i></p> <p>MPSV: Nelze řešit.</p> <p>spolu s návrhy přechodných ustanovení:</p> <p>„1. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobit systém odměňování zaměstnanců do 3 měsíců od účinnosti tohoto zákona a v této lhůtě vydat zaměstnancům nové platové výměry.</p> <p>2. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla nižší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, se určí platový tarif tak, aby odpovídal zařazení do platové třídy a do platového stupně podle započitatelné praxe.</p> <p>3. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla vyšší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, stanoví se platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní vyšší mzdy; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvyšše přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.“.</p> <p>Cílem změny ustanovení § 109 odst. 3 ZP je sjednocení systému odměňování zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u poskytovatelů zdravotní lůžkové péče podle zákona o zdravotních službách (zejména v nemocnicích, léčebnách dlouhodobě nemocných a ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních). Tato změna se vztahuje na všechny skupiny zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče odměňovaných platem, a to bez ohledu na práci, kterou vykonávají.</p> <p>V současné době existuje bezdůvodný dualismus v odměňování zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče, neboť příspěvkové organizace odměňují zaměstnance platem, ale ostatní právní formy poskytovatelů lůžkové péče poskytují zaměstnancům mzdu, a to přesto, že vydaje</p>

	<p>na odměňování jsou kryty z příjmů veřejného zdravotního pojištění, tj. z veřejného systému.</p> <p>Tento dualismus vede k nerovnému odměňování zaměstnanců lůžkových zdravotnických zařízení, které se významně projevilo právě v těchto měsících. Platový systém u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče zajistí transparentní vynakládání finančních prostředků z veřejného systému zdravotního pojištění a rovné pracovní podmínky pro všechny jejich zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče.</p>
§ 113 odst. 1	<p>Požadujeme, aby ujednání o mzdě bylo obligatorní náležitostí pracovní smlouvy, a provést související úpravy, zejména doplnit § 34 odst. 1 a současně v § 113 odst. 1 upravit, že mzdu lze pouze sjednat, nikoliv stanovit jednostranně ze strany zaměstnavatele. SP ČR a MPSV: Bude se ještě jednat, separátně, ale odděleně od koncepční novely ZP.</p>
§ 116 až § 118	<p>Požadujeme zvýšit příplatky v podnikatelské sféře tak, aby došlo k odstranění neodůvodněných rozdílů ve srovnání s rozpočtovou sférou: SP ČR: NE.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. V § 116 sjednotit výši příplatku za noční práci zaměstnanců se mzdou, platem či odměnou na výši 20 % (viz § 125). 2. V § 117 zvýšit příplatek za ztížení pracovního prostředí na 20 % minimální mzdy. 3. V § 118 sjednotit výši příplatku za práci v sobotu a neděli na 25 %. <p>Platná právní úprava zakládá nerovné minimální standardy práce mezi zaměstnanci rozpočtové sféry se zaměstnanci podnikatelské sféry.</p>
§ 123 odst. 6 písm. e)	<p>V ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) požadujeme zrušit slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“: MPSV: Bude se ještě jednat.</p> <p>„e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,“.</p> <p><i>Praxí zaměstnavatelů, kteří přistupují ke zvláštnímu určení platového tarifu téměř výlučně z ekonomických důvodů, neboť pásmové odměňování jim umožňuje v současném znění snížit platový tarif zaměstnance pod jeho zákonnou úroveň a dosáhnout tak nižšího objemu vyplácených platových prostředků, dnes brání platná právní úprava pouze ve zdravotnictví.</i></p> <p><i>Ke snížení platu zaměstnanců touto formou dochází však i v jiných</i></p>

	<p><i>odvětvích, zejména v oblasti kultury. Proto se navrhuje ochranu ob- saženou v § 123 odst. 6 písmeno e) ZP, v části věty za středníkem spočívající ve stanovení povinnosti s ohledem na zásadu rovného za- cházení a zákazu diskriminace „určit výši platového tarifu určeného zvláštním způsobem nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stup- ně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5“, stanovit obecně pro všechny případy, kdy se „zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance“ používá.</i></p> <p><i>Navrhovaná úprava zabrání zhoršení postavení zaměstnanců, kteří nejsou spravedlivě odměňováni za vykonanou práci. Na zaměst- nance je v rozporu s ustanovením § 346b odst. 2 ZP přenášeno za- městnavatelské riziko ovlivněné zejména nedostatkem finančních prostředků na straně zaměstnavatele. Je proto třeba této nežádoucí praxi zaměstnavatelů zamezit tím, že nebudou moci zvláštním urče- ním platového tarifu platový tarif zaměstnanci snížit. Navrhuje se, aby platový tarif mohl být určen zvláštním způsobem jen ve výši od- povídající platovému tarifu, který by jinak náležel zaměstnanci podle zákonných principů ustanovení § 123 odst. 1 až 5 ZP, tedy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby, nebo ve výši zvýšené.</i></p> <p><i>Také ve školách je nutno zamezit negativní praxi, že ředitelé určují výši platového tarifu nižší, než by náležela podle obecných pravidel.</i></p> <p>Touto změnou se rozšiřuje okruh zaměstnanců, jejichž výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen. Nadále se tedy již nevztahuje pouze na zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb, ale na všechny zaměstnance uvedené v § 123 odst. 6 písm. e).</p> <p>Zaměstnavatel tedy bude moci zvláštní způsob zařazení zaměstnance do platové třídy a určení jeho platového tarifu využít k lepšímu finanční- mu ohodnocení u většího okruhu zaměstnanců.</p>
<p>§ 146</p>	<p>Požadujeme povinné srážení členských příspěvků, pokud o to zaměst- nanec zaměstnavatele písemně požádá.</p> <p><i>V praxi zaměstnavatelé v řadě případů zneužívají stávající právní úpravu k vydírání odborových organizací v kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. SP ČR: Bude se ještě jednat.</i></p>
<p>§ 203 odst. 2 písm. a) č. 1</p>	<p>Požadujeme doplnění slov „nejméně v rozsahu 15 minut na jednoho zastupovaného zaměstnance v průběhu čtyř týdnů.“. SP ČR NE: Bude se ještě jednat.</p>
<p>§ 213</p>	<p>Požadujeme sjednocení zákonného nároku na dovolenou zaměstnanců</p>

	<p>v podnikatelské a rozpočtové sféře na 5 týdnů. SP ČR: NE – paralelně běží diskuse sick days, karenční doba – nutno řešit v tomto kontextu. Jde o zajištění rovného zacházení a minimálních standardů pracovní právní ochrany zaměstnanců veřejného a soukromého sektoru. Připomínáme v této souvislosti, že nerovné zacházení se zaměstnanci soukromého sektoru se zvýšilo poté, kdy státním zaměstnancům náleží též dalších 5 dnů tzv. sick days.</p>
<p>§ 215 odst. 2</p>	<p><i>Požadujeme vložit nové písm. j), které zní: „j) pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod na všech pracovištích, kde pracovníci při těchto pracích přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady.“. – dříve řešila výslovně vyhláška č. 75/1967 Sb. MPSV: Bude se ještě jednat.</i></p>
<p>§ 227</p>	<p>V § 227 na začátek ustanovení požadujeme vložit větu: „Zaměstnavatel je povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.“ SP ČR: Bude se ještě jednat.</p> <p><i>Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. zcela neodůvodněně zrušila v § 227 úvodní větu o povinnosti zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnance s odůvodněním, že jde o nenormativní ustanovení. Ustanovení je tudíž, s ohledem na následná ustanovení § 229 a § 230 obsahující povinnost zaměstnavatele zajistit odbornou praxi absolventů škol a prohlubování kvalifikace, zmatečné.</i></p>
<p>§ 252</p>	<p><i>Požadujeme vypustit institut dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci a odpovědnost za „manko“ zařadit do obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. SP ČR: NE.</i></p> <p><i>Při současné právní úpravě, kdy je zavinění zaměstnance zákonem předpokládáno, nemá mnohdy zaměstnanec možnost se reálně vyvinut, byť jen třeba částečně. Jedná se především o dnes běžné situace v obchodních provozovnách, kdy je se zaměstnanci uzavírána dohoda „o hmotné odpovědnosti“ např. i na zboží, které je vyskládáno volně v regálech a určeno k prodeji zákazníkům. Nebude-li toto řešení akceptováno, požadujeme i možnou „mírnější“ variantu. Jednalo by se o doplnění v ustanovení § 252 odst. 1, kde bychom navrhovali text, dle něhož by nebylo možno uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování na zboží, které je volně nabízeno v provozovnách zaměstnavatele ke koupi zákazníkům. Domníváme se, že současná právní úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v rozporu s ústavní zásadou „presumpce nevinny“.</i></p>

§ 271i	Požadujeme navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých na 300 000 Kč. Platná právní úprava nepřihlédla po dlouhou dobu ke mzdovému vývoji ani růstu cen a stanovená částka již neplní svoji funkci. MPSV, SP ČR: Bude se ještě jednat.
§ 271v	<p>Požadujeme vložit po dohodě sociálních partnerů do zákoníku práce úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 hlavy III části jedenácté (§ 271v). SP ČR, MPSV: Bude se ještě jednat, svolá se schůzka k technické stránce věci.</p> <p style="text-align: center;"><i>Oddíl 5</i> <i>Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání</i></p> <p style="text-align: center;">§ 271v</p> <p>(1) Prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání se rozumí opatření zaměřená na základě výsledků analýz pracovních úrazů a nemocí z povolání na zjišťování, omezování nebo odstraňování rizik a rizikových faktorů vyskytujících se u více zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezování a odstraňování příčin vzniku poškození zdraví.</p> <p>(2) Ministerstvo po projednání s odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů zastoupenými v Radě hospodářské a sociální dohody</p> <p>a) vyhlašuje k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví, 2. poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví, 3. výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 4. osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 5. vývoje a výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 6. poskytování informací o nových poznatcích vědy a techniky v oblasti vyhodnocování a odstraňování rizik, a podporu jejich šíření. <p>b) zadává veřejné zakázky¹⁾ a vyhlašuje veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu²⁾ na zpracování projektů k uskutečňování programů podle odstavce 2 (dále jen „projekty“), a na realizaci schválených projektů,</p> <p>c) zveřejňuje vyhlášené programy, zadání veřejné zakázky, vyhlášení veřejné soutěže ve vědě a výzkumu, a schválené projekty způsobem umožňujícím dálkový přístup,</p>

¹⁾ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

	<p>d) rozhoduje o umístění a výši prostředků na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání na jednotlivé zakázky a projekty v rámci objemu prostředků vyčleněných podle odstavce 3 na oblast prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v příslušném kalendářním roce,</p> <p>e) přebírá vypracované projekty a zadává jejich realizaci.</p> <p>(3) Náklady na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání hradí stát. Výše prostředků vyčleněných na úhradu nákladů na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání podle odstavců 1 a 2 v kalendářním roce činí částku, která odpovídá 3% příjmů z pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání odvedeného zaměstnavateli za předchozí kalendářní rok.</p> <p>(4) K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištění zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, předkládá ministerstvu analýzy příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, návrhy systémových opatření k jejich předcházení. Dále vede evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, která obsahuje údaje potřebné pro analýzu příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.</p> <p>Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplňuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.</p>
<p>§ 277</p>	<p><i>Požadujeme v ustanovení § 277 doplnit druhou větu tohoto znění „Odborová organizace má právo na zápis svého sídla do veřejného rejstříku podle sídla zaměstnavatele, u kterého působí.“. SP ČR: Bude se ještě jednat.</i></p> <p>Rejstříkové soudy při zápisu do veřejného rejstříku požadují uvedení právního důvodu užívání sídla odborové organizace. Je-li tímto sídlem sídlo zaměstnavatele, vyžadují jeho ověřený písemný souhlas s umístěním sídla odborové organizace. Ten někteří zaměstnavatelé v rámci svého nátlaku na odborovou organizaci v rámci kolektivního vyjednávání odmítají odborové organizaci udělit, ačkoliv jej lze vyvodit z ustanovení § 277 ZP. Je proto zapotřebí řešit tento problém, který brání svobodnému odborovému sdružování a autonomii odborové organizace v jejich organizačních záležitostech, výslovnou právní úpravou, která stanoví, že odborová organizace má právo na zápis svého sídla podle sídla zaměstnavatele.</p>

<p>§ 279 odst. 1 písmeno c)</p>	<p>Požadujeme doplnit v písm. c) větu za středníkem: „; převažující ekonomická činnost zaměstnavatele se určuje podle pravidel používaných pro tyto účely státní statistickou službou.“.</p> <p>Cílem navrhované úpravy je odstranit možnost obcházení účinků rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně účelovým zařazením zaměstnavatele do příslušného kódu klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE). SP ČR: NE.</p>
<p>§ 309 odst. 8</p>	<p>Požadujeme zavést spolurozhodování odborové organizace o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu.</p> <p>Agenturní zaměstnávání v řadě případů ohrožuje postavení kmenových zaměstnanců u uživatele, zejména zvyšuje tlak na uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, brání růstu mezd (mzdový a sociální dumping) a omezuje kolektivní vyjednávání. Navrhované opatření umožní omezit využívání agenturního zaměstnávání na případy, kdy je to účelné a v souladu se zájmy zaměstnavatele i jeho zaměstnanců. SP ČR: NE. SP ČR a MPSV: Bude se ještě jednat.</p>
<p>§ 392</p>	<p>Požadujeme zajistit právní úpravou, obdobně jako je tomu u členů evropské rady zaměstnanců, posuzování úrazů ostatních zástupců zaměstnanců při výkonu jejich oprávnění jako pracovního úrazu, za který odpovídá zaměstnavatel: „Funkcionářům odborové organizace je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou při výkonu oprávnění vyplývajících ze zákoníků práce zaměstnavatel.“.</p> <p>Činnost zástupců zaměstnanců souvisí bezprostředně s realizací pracovněprávních vztahů (kolektivní vyjednávání, jednání rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců, činnost zástupce pro oblast BOZP) a z tohoto důvodu by měla být z hlediska odškodňování pracovních úrazů posuzována stejně jako výkon práce. Zástupci zaměstnanců by pak měli mít při úrazech, k nimž došlo při výkonu jejich funkce nebo v souvislosti s ním, stejná práva, jaká náleží zaměstnancům při pracovních úrazech a jaká náleží i členům evropské rady zaměstnanců. SP ČR: NE.</p>
<p>Zákon č. 251/2005 Sb.</p>	<p>Navrhujeme do tohoto zákona začlenit nový přestupek a správní delikt na úseku kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, když zaměstnavatel poruší § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.</p> <p>Zároveň požadujeme dolní hranici ve výši 50.000 Kč a horní hranici ve výši 1.000.000 Kč.</p> <p>Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele v oblasti kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, kde se dnes zaměstnavatel, který porušuje příslušné zákonné povinnosti, nemusí obávat žádného postihu. SP ČR: NE.</p>

Požadujeme následující úpravu:

„V § 10 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“. V § 23 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“.“

Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele stanovených v § 203 zákoníku práce, pokud jde o uvolňování uvedených funkcionářů.

Pro účely rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se vychází ze zařazení zaměstnavatele do odvětví ekonomických činností (CZ NACE) provedeného Českým statistickým úřadem pro účely statistických zjišťování. Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost nároků z rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně, zejména v návaznosti na problém závaznosti kódů odvětví ekonomické činnosti dle údajů ze statistiky.

Koncepční novela zákoníku práce ve znění pro vládu
Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2016

ČMKOS



KZPS

SP

