

STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (čj.: MPSV-2024/78761-521/2)

I. Obecně:

ČMKOS zdůrazňuje, že zákoník práce by se měl upravovat toliko v nejnútnejších případech a na základě široké shody, jak politické, tak se sociálními partnery a odbornou veřejností. Za nepřijatelný považujeme stav, kdy jsou v průběhu dvou let vládou připravovány a schvalovány čtyři novely zákoníku práce, které významně zasahují do oblastí pracovněprávních vztahů způsobem, kdy **nejsou v legislativním procesu důsledně dodržovány zásady demokratické tvorby práva a legislativní zvyklosti zajišťující vysokou úroveň výsledné právní úpravy.**

Přestože se předkladatel v obecné části důvodové zprávy k návrhu „flexibilní“ novely zákoníku práce dovolává „aktualizovaného Programového prohlášení vlády“, a to závazku „že se vláda zavázala celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů“, zmíněnou **flexibilitu pracovněprávních vztahů však naplňuje převážně jen ve vztahu k zaměstnavatelům**, kteří mají v základních pracovněprávních vztazích (v pracovním poměru a ve vztazích založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) rozhodující postavení – jsou pánem základního pracovněprávního vztahu. Není náležitě respektována skutečnost, že faktické **postavení smluvních stran v oblasti pracovněprávních vztahů není rovné**, a že **důležitým úkolem zákoníku práce je tuto nerovnost vyvažovat, nikoliv posilovat**, jak se opatřeními navrhovanými v předložené novele děje.

Pracovní smlouvu a dohodu o práci konané mimo pracovní poměr navrhuje budoucímu zaměstnanci zpravidla vždy zaměstnavatel, a proto si v jejím návrhu může uvést a v praxi také uvádí takové podmínky, na kterých má zájem on, nikoli podmínky, o které by stál budoucí zaměstnanec. ČMKOS zdůrazňuje, že **první ze základních zásad zákoníku práce uvedených v § 1a odst. 1 písm. a) stanoví, že „Smysl a účel ustanovení zákoníku práce vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance“.** Z § 1a odst. 2 pak plyne, že tato zásada patří mezi zásady pracovněprávních vztahů, vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek. **S touto zásadou se předkladatel v důvodové zprávě nikterak nevyřadil, chová se k ní jako by neexistovala.** Z předloženého návrhu novely zákoníku práce je patrné, že většina navrhovaných změn je zaměřena v neprospěch zaměstnanců, aniž by byly uvedeny

přesvědčivé důvody pro nezbytnost navrhovaných úprav na základě analýzy současné právní úpravy a jejích dopadů v praxi.

ČMKOS má za to, že český zákoník práce není v porovnání s obdobnými právními úpravami ostatních členských zemí EU nijak výrazně rigidní a je v současné podobě dostatečně flexibilní a odpovídá požadavkům aplikační praxe.

ČMKOS proto flexibilní novelu zákoníku práce odmítá jako celek.

Tato připomínka je zásadní.

II. K jednotlivým ustanovením Části první (novela zákoníku práce):

1. K bodu 2. (§ 34b odst. 2 věta druhá) – prolomení zákazu výkonu stejně druhově vymezené práce v základním pracovněprávním vztahu

ČMKOS považuje za nepřijatelné prolomit zásadu zákazu výkonu stejně druhově vymezené práce v základním pracovněprávním vztahu připuštěním dalšího právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti na dobu čerpání rodičovské dovolené.

Z návrhu je zřejmé, že i sám předkladatel si je vědom destruktivních dopadů takového přístupu k základním pilířům pracovněprávní úpravy, když v odůvodnění návrhu na str. 26 důvodové zprávy poukazuje na možnost řešení uvedené problematiky podle stávající právní úpravy (cit: „*Je však třeba upozornit na to, že právní úprava rodičovské dovolené v § 196 zákoníku práce je natolik flexibilní, že umožňuje, aby zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou opakovaně po kratších časových úsecích, a to např. po týdnech. Další alternativou pro zaměstnance, který má zájem pracovat na základě své původní pracovní smlouvy, avšak pouze po kratší pracovní dobu, je sjednat si se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu na dobu určitou (např. na 2 roky, kdy bude pečovat o dítě), aby se nedostal do tzv. pasti kratšího úvazku (fenomén v západních zemích EU). Nárok na rodičovský příspěvek v případě výkonu práce není za podmínek stanovených v § 30 až 31 zákona o státní sociální podpoře vyloučen. Rodičovský příspěvek není nijak podmíněn čerpáním rodičovské dovolené.*“).

Připuštění výkonu stejného druhu práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr může tyto zaměstnance zbytečně poškodit v tom, že zaměstnanci pracující na DPP nebo DPČ jsou v praxi často vyloučeni z čerpání benefitů obdobně jako zaměstnanci v tzv. mimoevidenčním stavu (mj. zaměstnanci na rodičovské dovolené). Navíc rozsah práce, kterou lze konat na základě dohod, je omezen a v praxi může docházet k situacím, že po zaměstnancích bude požadována práce ve vyšším rozsahu, která jim nebude vykázána ani zaplácena.

Navrhovaná úprava navíc koliduje s jinak deklarovanou výjimečností závazků zakládaných dohodami, vyjádřené v § 74 odst. 1 zákoníku práce prostřednictvím pravidla,

podle něhož mají zaměstnavatelé zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V naprostém rozporu s tímto pravidlem hodlá předkladatel smluvním stranám v podstatě vnucovat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, když jim podbízí, že pokud sáhnou po některé z dohod, pak „za odměnu“ nemusí dodržet jinak naprosto stěžejní pravidlo, podle něhož není možné pro téhož zaměstnavatele souběžně vykonávat tutéž práci v několika pracovněprávních vztazích.

Navrhovaná úprava se snaží vyhovět požadavku zaměstnavatelů poukazujících na nedostatek zaměstnanců na trhu práce, kteří by chtěli dosáhnout uzavření DPČ, popř. DPP na dobu čerpání celé rodičovské dovolené, tj. směřuje k popření smyslu rodičovské dovolené (celodenní řádná péče o dítě).

ČMKOS z uvedených důvodů s navrhovanou právní úpravou nesouhlasí.

Tato připomínka je zásadní.

2. K bodu 3. (§ 35) - zkušební doba

K návrhu na prodloužení nejvyšší přípustné délky zkušební doby

Poznatky z praxe odborových organizací nepotvrzují, že by na zákoník práce z roku 2006, který nabyl účinnost od 1. ledna 2007, byly stížnosti na to, že je zkušební doba krátká a že si smluvní strany nedokáží v jejím průběhu správnost existence pracovního poměru ověřit. ČMKOS považuje její dosavadní délku (3 měsíce obecně a 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců) stanovenou v zákoníku práce z roku 2006 za přiměřenou a dostatečnou vzhledem k jejímu účelu, jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zaměstnanci, kteří jsou na výdělku z pracovněprávního vztahu existenčně závislí, nemají zájem na jejím prodloužení, které současně prodlužuje i jejich nejistotu ohledně jejich pracovněprávního vztahu, a má nepříznivé dopady do jejich soukromého a rodinného života. Navíc zaměstnanci ve zkušební době jsou v praxi často vyloučeni z nároku na benefity tzv. stabilizační povahy (například odměny za ekonomické výsledky, příspěvky na doplňkové penzijní spoření, delší dovolená). Prodloužení zkušební doby by tak oddálilo právo zaměstnanců na tyto benefity.

Navrhovatel v odůvodnění zmiňuje směrnici 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii s tím, že umožňuje pro řadové zaměstnance zkušební dobu až 6 měsíců, avšak zcela opomíjí její čl. 20, který zakazuje snížení úrovně právní ochrany a zrušení příznivějších ustanovení s odkazem na tuto směrnici.

Navržená změna představuje umělý pohled vytvořený předkladatelem na základě požadavků některých zaměstnavatelů s tím, že efekt změny délky zkušební doby bude opačný, a to ten, že se vedle pracovního poměru na dobu určitou začne užívat **také pracovní poměr po dobu trvání zkušební doby**. Až se doba trvání zkušební doby (u řadového

zaměstnanec na dobu 4 měsíců a vedoucího zaměstnance na dobu 8 měsíců) bude blížit ke konci, bude zaměstnavatel postupovat podle § 66 zákoníku práce a pracovní poměr bez jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu zruší. V kontextu veřejně diskutované výpovědi bez udání důvodu je patrné, že předkladatel hodlá i tímto legislativním záměrem rozšířit možnosti zaměstnavatele propouštět zaměstnance bez uvedení důvodů.

V praxi délku zkušební doby uvede v návrhu pracovní smlouvy zaměstnavatel, v předtisku tohoto návrhu budou uvedeny 4 měsíce nebo 8 měsíců podle toho, o jaké pracovní místo se bude jednat. Možnost délku zkušební doby prodloužit (viz § 35 odst. 4) je v dané souvislosti s ohledem na zkušenosti odborových organizací z praxe úsměvná, vyznívá pouze tak, že má zdůraznit mediální výroky pana ministra práce a sociálních věcí, že se délka zkušební doby mezi smluvními stranami sjednává. Zaměstnanec má přirozený zájem, aby jistotu trvalého zaměstnání získal co nejdříve, nejlépe bez zkušební doby – v praxi však musí akceptovat požadavek zaměstnavatele. Návrh novely zákona chce naopak jeho nejistotu prodloužit a jeho právní postavení zhoršit.

ČMKOS z uvedených důvodů s navrhovanou novou konstrukcí zkušební doby nesouhlasí, neboť je – mimo jiné – v rozporu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

K návrhu na úpravu prodlužování zkušební doby o pracovní dny

Návrh na zakotvení pravidla, podle něhož se má zkušební doba prodlužovat o pracovní dny, probouzí řadu otázek. Předně, znamená to, že zkušební doba je v rámci 3měsíčního období (podle stávající úpravy) sjednána a běží pouze v pracovních dnech? Tj. zkušební doba fakticky není sjednána na dobu 3 (kalendářních) měsíců, nýbrž (například) na dobu 62 pracovních dnů?

Má-li se zkušební doba prodlužovat pouze o pracovní dny, znamená to, že tedy ve dnech, na které zaměstnanec neměl plánovanou směnu, zkušební doba neběží? Například pokud zaměstnanec na dobu 4 kalendářních týdnů onemocní a zaměstnanci jsou plánovány směny vždy na pondělí až pátek, pak tedy v 8 nepracovních dnech připadajících na dané období zkušební doba běží, nebo neběží? Pokud v těchto dnech zkušební doba neběží, z jakého pravidla mají smluvní strany takovýto závěr spolehlivě dovodit? Jestliže bude v zákoníku práce řešení pouze prodloužení zkušební doby o pracovní dny, aniž by ovšem bylo prostřednictvím základního pravidla postaveno najisto, že zkušební doba v rámci několikaměsíčního sjednaného období běží a trvá pouze v pracovních dnech, dojde ke vzniku výkladových nejasností.

A pokud je pravda, že zkušební doba je sjednána a běží pouze v pracovních dnech, znamená to, že má-li zaměstnanec pracující ve směnném režimu směny plánované na pondělí

až středu a ve čtvrtek a v pátek má podle rozvrhu volno, pak ve čtvrtek a v pátek neběží zkušební doba? Pokud tedy bude zaměstnanci v pátek bude doručeno zrušení ve zkušební době, je neplatné, protože v tento den ve zkušební době není a nemůže mu tedy být zrušení ve zkušební době doručeno?

Dále je nutno upozornit na důsledky toho, že **nelze u všech zaměstnanců klást rovnítko mezi pojem „pracovní den“ a dny, na které připadá pondělí až pátek**. Mnozí zaměstnanci pracují v nepravidelných směnných režimech a podle rozvrhu směn jim pracovní doby nepravidelně připadají na různé dny v týdnu. Nutnost prodlužovat zkušební dobu o pracovní dny povede k tomu, že bude muset zaměstnavatel i v době trvající překážky v práci u zaměstnance vést fiktivní rozvrh pracovní doby tak, aby věděl, na které dny měl plánovanou směnu a které dny tedy měly být dny pracovními. „Flexibilizační“ novela zde tedy může zaměstnavatelům přinést poměrně značnou administrativní zátěž. Nebude co závidět zaměstnavatelům, jejich zaměstnanec či zaměstnankyně v průběhu zkušební doby začne čerpat například mateřskou či rodičovskou dovolenou, případně dojde k uvolnění z důvodu výkonu veřejné funkce. Při takovéto dlouhodobé překážce, která může trvat měsíce nebo dokonce roky, bude muset zaměstnavatel vést přehled o tom, na jaké dny by tomuto zaměstnanci či zaměstnankyni bývaly byly plánovány směny, aby věděl, o kolik pracovních dnů se má zkušební doba prodloužit.

Celá tato koncepce se jeví jako nesmyslně složitá a ve své podstatě chybná. Základní problém spočívá totiž již v tom, že **nastane-li určitá překážka běhu doby, má se tato doba nikoli prodlužovat, nýbrž stavět**. Takové řešení je v rámci soukromého práva rozumné a standardní. Vizte například úpravu běhu promlčecí lhůty v § 645 a následující občanského zákoníku.

Namísto vymyšlení „zvláštních“ konstrukcí by stačilo po vzoru obecné soukromoprávní úpravy v zákoníku práce uvést, že **nastane-li celodenní překážka v práci, zkušební doba neběží**. Nebylo by pak nutné vytvářet problémy a diskutovat o jejich řešení. Bylo by jasné, že pokud zaměstnanci zbývá měsíc a půl zkušební doby a nastala překážka v práci (ať už jde o jednodenní lékařské vyšetření nebo dva roky trvající rodičovskou dovolenou), zkušební doba po celou dobu trvání překážky neběží (přitom je lhostejné, kolik pracovních nebo kalendářních dnů období překážky zahrnuje) a poté, co překážka skončí, bude mít zaměstnanec před sebou stále zbývající měsíc a půl zkušební doby.

Ostatně, právě takto je v zákoníku práce řešeno tzv. prodloužení výpovědní doby v § 53 odst. 2. S použitím poněkud zastaralé terminologie je zde zachyceno věcně korektní pravidlo, podle kterého se překážka v práci způsobující zákaz výpovědi „do výpovědní doby nezapočítává“. Díky tomu není nutno u výpovědní doby řešit umělé problémy (kalendářní vs. pracovní dny „prodloužení“), neboť je jasné, že její zbývající část doběhne až poté, kdy

odpadne ochranná doba. Ze systematického hlediska je zcela nevhodné, aby věcně obdobné případy řešila právní úprava u zkušební doby a v případě výpovědní doby zcela odlišně.

ČMKOS proto požaduje v zákoníku práce upravit, že se zkušební doba v případě celodenní překážky v práci nebo čerpání dovolené staví (doba trvání překážky nebo čerpání dovolené se do zkušební doby nezapočítává).

Tyto připomínky jsou zásadní.

3. K bodu 4 (§ 39 odst. 2) – Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

ČMKOS nesouhlasí s doplněním § 39 odst. 2 zákoníku práce o novou větu druhou umožňující sjednat a bez omezení stanovených v § 39 odst. 2 věta první řetězit se zaměstnancem – náhradou za dočasně nepřítomného zaměstnance pod dobu mateřské a rodičovské dovolené dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou až na 9 let!

Stávající právní úprava je vyhovující a odpovídá přiměřené míře ochrany zaměstnanců, kteří jsou přijati jako zástup – náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance pod dobu mateřské a rodičovské dovolené. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou až na 9 let představuje cca čtvrtinu obvyklé pracovní kariéry zaměstnance, proto svazovat zaměstnance po takto dlouhou dobu pracovním poměrem na dobu určitou bez omezení stanovených v § 39 odst. 2 věta první je v rozporu s obecnými principy ochrany zaměstnance a podle našich zjištění nemá obdobu v žádné jiné zemi EU.

4. K bodu 6 (§ 47) – Návrat z rodičovské dovolené

ČMKOS požaduje povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnankyni/zaměstnance **na jejich původní práci a pracoviště po návratu z rodičovské dovolené** přede dnem, **kdy dítě dosáhne věku 3 let** s ohledem na skutečnost, že možnost čerpat rodičovskou dovolenou je dle § 196 zákoníku práce stanovena do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Prodloužení povinnosti zaměstnavatele o 1 rok (do 3 let věku dítěte) by rodičům poskytlo jistotu, že péčí o dítě neztratí svoji původní práci a naplnilo by smysl zásady uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

ČMKOS současně upozorňuje, že zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 obsahoval v ustanovení § 47 méně situací obsahujících právní povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance po skončení překážky v práci na původní práci a pracoviště. V průběhu novelizací zákoníku práce v pozdějších letech se počet těchto situací rozrostl. Změny v ustanovení § 47 zákoníku práce, kterými byly stanoveny jednotlivé překážky v práci, byly legislativně technicky doplňovány do textu ustanovení různě. Výsledek je, že se ustanovení stalo nepřehledným. **ČMKOS proto požaduje uvést v předložené novele ustanovení § 47**

zákoníku práce v nové přehledné úplné textaci, která bude rovněž de lege ferenda umožňovat snadné doplnění případných dalších překážek v práci:

„6. § 47 zní:

„§ 47

Nastoupí-li do práce

- a) zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce,
 - b) zaměstnanec po skončení činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby,
 - c) zaměstnanec po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení,
 - d) zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené,
 - e) **zaměstnankyně nebo zaměstnanec po návratu z rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 3 let,**
 - f) zaměstnanec po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, nebo
 - g) 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 31992L0085, 32019L1158

Tyto připomínky jsou zásadní.

5. K bodu 7. (§ 51) - počítání času u výpovědi a zkrácení výpovědní doby u některých výpovědních důvodů

a) **Počítání času u výpovědi.** Pro pracovněprávní vztahy ve vztahu k občanskému zákoníku je směřodonné ustanovení § 4 zákoníku práce. Podle dosavadní úpravy § 51 odst. 1 zákoníku práce je aplikace za situace, kdy výpovědní doba začíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s některými výjimkami, jasná. Toto jasné ustanovení je aplikováno za použití § 333 zákoníku práce, části věty před středníkem, podle kterého „Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.“.

Podle předloženého návrhu novely tomu má být jinak, „výpovědní doba má začít dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně“. Předkladatel se snaží změnu

vysvětlit na str. 29 důvodové zprávy, což se ale příliš nezdařilo. Hodlá pro výklad používat jen § 333 zákoníku práce. Nabízí se otázka, která však zůstává v návrhu novely zákoníku práce bez odpovědi: Jak dlouhý je měsíc? 30 dnů, 31 dnů, 28 dnů nebo 29 dnů. Pomůckou by mohlo být ustanovení § 605 občanského zákoníku (dále jen „OZ“). Podle něj platí, že:

*„Lhůta nebo doba určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. **Konec** lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce.“*

Ustanovení § 605 občanského zákoníku však pro překážku spočívající v § 4 zákoníku práce nebude možné bez dalšího aplikovat. Bude tak sice možné určit den, kterým výpovědní doba započne (den jejího doručení), ale už nebude možné stanovit den, kdy bude její běh ukončen, protože každý měsíc je jinak dlouhý. Nová úprava počítání času u výpovědi není domyšlena. Je zapotřebí přesné úpravy. Navrhovaná úprava vyžaduje dopracování. Řešením by mohlo být zrušení nebo změna § 333 zákoníku práce, čímž by se vytvořil prostor pro použití ustanovení § 605 občanského zákoníku.

ČMKOS s navrhovanou úpravou věcně nesouhlasí a nevidí potřebu pro její zavedení. Pokud by měla v novele zákoníku práce zůstat, požaduje její dopracování.

Tato připomínka je zásadní.

b) Zkrácení výpovědní doby u některých výpovědních důvodů

Zkrácení délky výpovědní doby u vyjmenovaných výpovědních důvodů [viz § 52 písm. f) až h) zákoníku práce] je koncipováno jen ve prospěch zaměstnavatelů, cílí jednoznačně v neprospěch zaměstnanců a oslabuje jejich ochranu.

ČMKOS s navrhovanou úpravou nesouhlasí, neboť je v rozporu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Tato připomínka je zásadní.

6. K bodům 8, 9, 11 a 29 (§ 52 písm. d) a e), § 67 odst. 2 a § 271ca)

ČMKOS je názoru, že sloučení dosavadních výpovědních důvodů obsažených v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce ve vazbě na s tím související důsledky z hlediska poskytování odstupného, popř. náhrady při skončení pracovního poměru, není provedeno legislativně přesně a jednoznačně, a proto s ním nesouhlasí.

Z nového textu nového § 52 písm. d) se vytratily pojmy „pracovní úraz“ a „onemocnění nemocí z povolání“, přestože se s výpovědí pro pracovní úraz či nemoc z povolání počítá v novém § 271ca upravujícím poskytování náhrady při skončení pracovního poměru. Konstatování důvodové zprávy, že „*V této souvislosti nebude nutné, aby výpověď daná zaměstnavatelem obsahovala odůvodnění nad rámec znění § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť rozlišení příčiny ztráty zdravotní způsobilosti je podstatné až pro následnou aplikaci § 271ca zákoníku práce, tedy poskytnutí náhrady nemajetkové újmy (případně odstupného, jde-li o ohrožení nemocí z povolání, či dosažení nejvyšší přípustné expozice).*“, je příliš zjednodušené, protože **z důvodu právní jistoty zaměstnance i zaměstnavatele při řešení otázky, zda zaměstnanci bude náležet odstupné, náhrada při skončení pracovního poměru, popř. žádné z obou plnění, je specifikace zdravotního důvodu nezbytná a tento důvod by měl být ve výpovědi uveden.**

V této souvislosti je na místě upozornit i na terminologický nesoulad mezi navrhovaným ustanovením § 52 písm. d) a § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

ČMKOS proto požaduje, má-li být tato úprava přijata, v tomto smyslu navrhované ustanovení § 52 písm. d) dopracovat a zpřesnit.

Rovněž je třeba připravit a schválit také příslušnou novelizaci zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Ten nyní v § 42 odst. 1 stanoví, že: „Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (dále jen „lékařský posudek“) vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby.“ Zmíněnou jinou oprávněnou osobou je i zaměstnavatel.

Pokud má nicméně být právní úprava změněna tím způsobem, že zákoník práce bude upravovat jediný výpovědní důvod ze zdravotních důvodů, avšak případné právo zaměstnance na odstupné (dle nového znění § 67 odst. 2), resp. na náhradu dle nového § 271ca bude vznikat jen za podmínky, že se jedná o kvalifikovaný zdravotní důvod (tj. pracovní úraz, nemoc z povolání, resp. ohrožení nemocí z povolání či dosažení nejvyšší přípustné expozice), pak tzv. **posudek o příčině (důvodu) dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti nelze ponechat jen na rozhodnutí/vůli zaměstnavatele a/nebo vůli zaměstnance, nýbrž zákon musí ukládat zaměstnavateli povinnost takový posudek zajistit.** Za tímto účelem se nabízí novelizace výše citovaného § 42 zákona č. 373/2011 Sb. tím způsobem, že by byl doplněn nový odst. 4 ve znění:

„Je-li lékařský posudek vydáván pro účely pracovněprávních vztahů, je oprávněná osoba povinna bez zbytečného odkladu zajistit vydání lékařského posudku pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.“ .

Tato připomínka ČMKOS je zásadní.

Pokud jde o nově navrhované ustanovení § 271ca, které má být novým případem náhrady nemajetkové újmy, **ČMKOS zdůrazňuje, že považuje současnou úpravu poskytování odstupného v těchto případech za správnou a funkční a požaduje ji proto zachovat.**

Pokud bude rozhodnuto, že navrhované opatření bude přesto realizováno, doporučuje ČMKOS legislativně zpřesnit (doporučované změny jsou vyznačeny tučně):

„§ 271ca

Náhrada **nemajetkové újmy** při skončení pracovního poměru

(1) Zaměstnanci, **s nímž byl rozvázán pracovní poměr** výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci pro

a) pracovní úraz nebo

b) onemocnění nemocí z povolání,

přísluší při skončení pracovního poměru náhrada **nemajetkové újmy** ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší tato náhrada rovněž, došlo-li k rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou z téhož důvodu.

(2) Náhradu podle odstavce 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplati náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. **Nebyla-li dohoda uzavřena písemně, nepřihlíží se k ní.**

CELEX 32009L0013, 32018L0131

7. K bodu 10. (§ 58) - Prodloužení subjektivní a objektivní výpovědní lhůty

Vysvětlení důvodů pro prodloužení subjektivní a objektivní výpovědní lhůty v § 58 ZP na str. 32 důvodové zprávy je povrchní a podáno způsobem, jímž lze zdůvodnit cokoli, je-li na tom něčí zájem, v daném případě zájem zaměstnavatelů. Nová „čísla“ nejsou podložena žádnou analýzou ani věcnými argumenty. Navíc předkladatel používá starý právní pojem „pracovní kázeň“, který zákoník práce již od 1. ledna 2007 nezná. Pokud se zaměstnavatelé v praxi věnují pravidelnému hodnocení pracovních výsledků jimi řízených zaměstnanců, je stávající lhůta dvou měsíců dostatečná.

ČMKOS nesouhlasí s prodloužením subjektivní lhůty uvedené v § 58 odst. 1 z 2 na 3 měsíce, resp. objektivní lhůty z 1 roku na 15 měsíců, které cílí jednoznačně v

neprospěch zaměstnanců a nerespektuje ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Stávající lhůty považujeme za dostatečně dlouhé.

Mimo to, v právu platí tradiční princip *Vigilantibus iura* – právo přeje bdělým. Je v zájmu řádného fungování pracovněprávního vztahů, aby bylo jednáno bez zbytečného odkladu, stávající subjektivní lhůta 2 měsíce a objektivní 1 roku nutí zaměstnavatele, aby neodkládal své rozhodnutí o případném rozvázání pracovního poměru na pozdější dobu a tyto lhůty se v praxi osvědčily. Z praxe není žádná poptávka, aby uvedené lhůty byly prodlužovány, lhůty v zákoníku práce jsou standardně 2 měsíce, tedy pokud zůstává zachována na úrovni 2 měsíců klíčová pracovněprávní lhůta uvedená v § 72 (a stejně tak i lhůta uvedená v § 39 odst. 5 či v § 339a), pak není důvod vychylovat právní úpravu jednosměrně ve prospěch zaměstnavatele.

Tato připomínka je zásadní.

8.K bodu 15 (nový § 87a) - Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

Rozvrhování pracovní doby je zásadním nástrojem zaměstnavatele, který mu slouží k tomu, aby účelně zorganizoval plnění svých úkolů a závazků. Organizace pracovní doby má zůstat výlučným právem zaměstnavatele, které by nemělo být atakováno návodným dobrovolným dvoustranným právním jednáním smluvních stran o tom, že se si zaměstnanec sám bude rozvrhovat pracovní dobu do směn.

Lze očekávat, že taková úprava přivodí zaměstnavateli, který na ni přistoupí, pouze podobné komplikace, jako v případě snahy uplatňovat sdílené pracovní místo a toto opatření přinese oběma stranám spíše nárůst administrativy než větší flexibilitu. Zákon navíc nepamatuje na řešení situací, k nimž může dojít, když zaměstnanec do práce/na směnu nepřijde.

Připomínáme, že k flexibilitě v oblasti pracovní doby slouží již existující právní institut pružné pracovní doby a že nemáme informace o požadavcích zaměstnanců, aby jim bylo umožněno „samo rozvrhování“ pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele.

Navržená právní úprava navíc nemůže v aplikační praxi fungovat, pokud by měl zůstat zachován odst. 2, který ukládá povinnost, že dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí obsahovat způsob, kterým zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele předem seznámí zaměstnavatele s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou. Pokud by zůstal zachován odst. 2. nejednalo by se již fakticky o samo-rozvrhování pracovní doby, nýbrž jen o přenesení povinnosti zaměstnavatele vypracovávat rozvrh změn ze zaměstnavatele na zaměstnance.

ČMKOS dále upozorňuje na to, že návrh neřeší souvislost rozvrhování pracovní doby zaměstnancem s pracovními cestami, na něž je vysílán zaměstnavatelem. Není zřejmé, jak bude postupováno v případech, kdy zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu a například pro uplatnění pravidla obsaženého v § 210 zákoníku práce bude nutné vědět, od kdy do kdy měl v daném dni plánovanou směnu. Samorozvrhování zde může vést k účelovému jednání, kdy si zaměstnanec záměrně rozvrhne směnu co možná nejdříve, aby i veškerá doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů byla považována za pracovní dobu, za kterou se zaměstnanci mzda nekrátí. Tím navrhovaná konstrukce přispěje k dalšímu prohloubení příjmové nerovnosti mezi zaměstnanci, neboť lze předpokládat, že se samorozvrhování bude uplatňovat především u manažerů, jejichž příjmy se pohybují v úrovni násobků příjmů zaměstnanců pracujících ve výrobních profesích.

Riziko hrozí i v návaznosti na odškodňování pracovních úrazů, kdy může docházet k tomu, že si zaměstnanec účelově, případně i zpětně rozvrhne směnu na dobu, kdy došlo k poškození zdraví, ačkoli třeba k tomuto poškození zdraví fakticky nedošlo při plnění pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním.

ČMKOS požaduje z uvedených důvodů navrhovanou úpravu z návrhu novely zákoníku práce vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

9. K bodům 17 a 18 (§ 90) – Zkrácení doby odpočinku až na 6 hod.

Zkrácení doby odpočinku v případech uvedených dnes v § 90 odst. 2 písm. d) a e) zákoníku práce na 6 hodin představuje výrazné zhoršení ochrany zaměstnance. Nebere v úvahu, že zaměstnanec nestráví těchto 6 hodin spánkem, ale také cestou na místo a z místa události, základní hygienou a stravováním. Ve skutečnosti tak jde o zkrácení doby odpočinku v uvedených případech až na cca 4,5 hodiny.

ČMKOS požaduje z uvedených důvodů navrhovanou úpravu z návrhu novely zákoníku práce vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

10. K bodu 20 (§ 113) – Mzdový výměr

ČMKOS požaduje v návaznosti na zrušení institutu zaručené mzdy novelou zákoníku práce projednávanou v Poslanecké sněmovně (ST 663) zrušení možnosti zaměstnavatele jednostranně stanovovat mzdu zaměstnance mzdovým výměrem, což je v rozporu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V souvislosti s tím požaduje ČMKOS provést příslušné změny v § 113, jejichž součástí bude i zrušení navrhovaného odstavce 4 bez náhrady.

Jestliže na základě neplánovaného a neprodiskutovaného, zbrkle přijatého rozhodnutí má dojít ke zrušení zaručených mezd, pak je nutno flexibilně a s určitou mírou rozhodnosti přistoupit k i otázce určení výše mzdy.

Požadujeme, aby mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy bylo doplněno ujednání o výši nárokové mzdové složky. Považujeme takové řešení za z naší strany úsporné a vůči zaměstnavatelům stále velmi defenzivní. Zaměstnavatelům by v rámci jejich rozhodovací pravomoci zůstalo stanovování kritérií pro nenárokové mzdové složky, které (podle dosavadní judikatury) musí být nejdříve přiznány rozhodnutím zaměstnavatele. Uvedení nárokové složky mzdy ve smlouvě by ovšem bylo důležitým psychologickým prvkem. Zaměstnanec by se ve vztahu ke svému základnímu právu vymanil z pozice objektu, o němž je rozhodováno, a stal by se skutečně suverénní smluvní stranou, která se zavazuje vykonávat závislou práci s tím, že má dohodnuto, kolik za tuto práci dostane.

Do zákoníku práce by stačilo doplnit novou obligatorní náležitost pracovní smlouvy, z § 113 odst. 1 odstranit pojem mzdový výměr, zrušit § 113 odst. 4, a dále pojem mzdový výměr odstranit z dalších míst, na kterých se v zákoníku práce objevuje (§ 307 odst. 1, § 334). Nejde o žádné dramatické legislativní zadání, které by si vyžadovalo měsíce či roky práce. ČMKOS je samozřejmě připravena poskytnout veškerou součinnost při přípravě legislativního řešení.

ČMKOS upozorňuje na to, že dojde-li ke zrušení zaručených mezd a zachování možnosti zaměstnavatele jednostranně zaměstnanci měnit i nárokovou složku mzdy mzdovým výměrem, vznikne reálné riziko, že zaměstnavatel jednostranně zaměstnanci sníží mzdu na úroveň minimální mzdy. Argumentovat tak, že se zaměstnanec může soudně domáhat nerovného zacházení či porušení systému odměňování zaměstnavatele, je s ohledem na délku soudního řízení liché a vůči zaměstnancům neskutečně arogantní. Je třeba si představit životní situaci „obyčejného“ zaměstnance, který musí každý měsíc zaplatit běžné náklady spojené s chodem své domácnosti.

Takovému zaměstnanci, který se z jakéhokoli důvodu stal nepopulárním a zaměstnavatel mu – byť třeba i v rozporu se zákonem – jednostranně snížil mzdu na úroveň mzdy minimální, v podstatě nezbude nic jiného než rozvázat pracovní poměr a nastoupit jinam. Těžko si lze představit, že každý takový zaměstnanec disponuje finančním polštářem nejméně v řádu vyšších statisíců, aby mohl třeba 2 nebo 3 roky „vyžít“ z minimální mzdy, hradit náklady soudního zastoupení a teprve po – snad – úspěšném soudním sporu se opět dostat na férovou výdělkovou hladinu. Taková představa je zkrátka ryze akademická, v normálním životě nereálná. Zaměstnavatelé jsou si této nerovnováhy velmi dobře vědomi. Jde o učebnicový příklad nerovnováhy mezi ekonomicky silnějším zaměstnavatelem a slabším zaměstnancem. Neřešení této otázky by znamenalo naprostou rezignaci na základní účel a smysl pracovního práva. Nemluvě pak o vůdčích zásadách soukromého práva, v čele s

autonomií vůle. Mnoho toho bylo v minulých letech napsáno o „liberalizaci“ a smluvní podstatě pracovněprávního vztahu. Z tohoto hlediska je ostudné, že je přípustné, aby jedna smluvní strana jednostranně rozhodovala o výši základního práva strany druhé.

Ve svém důsledku tedy zrušení jakési, i tak poměrně slabé ochrany v podobě zaručených mezd a zachování mzdových výměrů bude vůči zaměstnancům mnohem brutálnější nástroj než tolik diskutovaná výpověď bez uvedení důvodů. Dojde k dramatickém vychýlení nerovnováhy pracovněprávního vztahu, kdy budou moci zaměstnavatelé uplatňovat „management strachu“.

Relevantní bohužel není ani argument, podle něhož zákoník práce preferuje sjednání mzdy na základě smlouvy. Doporučujeme představitelům MPSV, aby si provedli šetření v jednotlivých odvětvích a zjistili, u jakého procenta zaměstnanců se uplatňují mzdové výměry. Na základě takového šetření by se ukázalo, že mzdové výměry dramaticky převažují a minimálně ve operátorských (dělnických profesích) má drtivá většina zaměstnanců mzdy určené jednostranným výměrem. Je naprosto typické, že se ve výrobní sféře odlišují zaměstnanci do dvou „kast“, a to na „tarifní“ a „THP“. Tarifní zaměstnanci pak mají mzdy stanovené výměry a až vyšší vrstva „THP“ zaměstnanců má sjednané smluvní mzdy. Mzdové výměry ovšem nejsou doménou pouze manuálně pracujících zaměstnanců. Například i veřejné vysoké školy typicky stanovují nejen řadovým zaměstnancům, nýbrž i docentům, profesorům a vedoucím kateder a ústavů (!) mzdy prostřednictvím mzdových výměrů.

Tato připomínka je zásadní.

11. K bodu 26 (§ 199 odst. 2)

ČMKOS v souladu se svojí připomínkou k bodu 15 návrhu **nesouhlasí ani se související právní úpravou navrhovanou v bodu 26.**

Tato připomínka je zásadní.

Pokud by měla být přijata navrhovaná úprava § 87a, ČMKOS **doporučuje, aby předkladatel současně předložil také návrh nařízení vlády, na který se sama důvodová zpráva k bodům č. 15, 26 a 32 odkazuje.** Upozorňujeme, že stávající text nařízení vlády odkazuje na § 317, který upravuje výkon práce na dálku a byl by tak v rozporu s navrhovaným zněním zákoníku práce.

12. K bodu 27 (nový § 244a) a k části čtvrté (změna občanského zákoníku) - Práce mladistvého a kategorizace prací

Zmínka o kategorizaci prací je pouze v § 37 odst. 1 větě první zákona č. 258/2000 Sb. Těžiště právní úpravy kategorizace prací obsahuje prováděcí právní předpis k zákonu č. 258/2000 Sb. - vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do

kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů. Proto navrhovaná druhá věta nového ustanovení § 244a zákoníku práce, že „*Lehkými pracemi pro účely tohoto zákona jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví*, neodpovídá právnímu stavu. Také odkaz na podmínky pro práci stanovené jiným právním předpisem není správný.

ČMKOS proto požaduje následující legislativní úpravu nově navrhovaného ustanovení (navrhované úpravy jsou vyznačeny tučně):

„§ 244a

Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin¹²⁵⁾ konat lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji¹²⁶⁾. **Lehkými pracemi pro účely tohoto zákona jsou práce podle právních předpisů o ochraně veřejného zdraví, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví⁵⁹⁾. Podmínky posuzování zdravotní způsobilosti fyzické osoby ucházející se o zaměstnání stanovené jiným právním předpisem tím nejsou dotčeny¹²⁷⁾.**

125) Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku.

126) § 34 odst. 2 občanského zákoníku.

127) Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách.

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče).“.

13. K bodu 32 (§ 317 odst. 4) – Doručování

V návaznosti na nesouhlasnou připomínku ČMKOS k bodu 15 (nový § 87a), **ČMKOS nesouhlasí ani se souvisejícím zrušením ustanovení § 317 odst. 4 zákoníku práce.**

Tato připomínka je zásadní

14. K bodu 34 (§ 334a odst. 2) – Doručování

ČMKOS nevidí důvod pro změnu dosavadní právní úpravy, a proto **požaduje zachování současného znění § 334a odst. 2.** Pakliže se lhůty pro doručování nepočítají po hodinách, výměna termínů „den“ za „okamžik“ postrádá smysl.

Tato připomínka je zásadní

15. K bodu 36 (§ 335 odstavce 2 až 5) – Doručování

ČMKOS **s navrhovanými změnami nesouhlasí.** Stávající znění uvedených ustanovení považuje za dostatečně pružné pro zaměstnavatele a zachovává zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Tato připomínka je zásadní.

16. K bodu 36 (§ 335) – Doručování

ČMKOS požaduje specifikovat způsob potvrzení datovou zprávou při doručení písemnosti. Již poměrně dlouhou dobu je možné nastavit automatizované odesílání zpráv potvrzující doručení písemnosti emailem. K odeslání těchto zpráv přitom dochází bez vědomí zaměstnance. To je podle našeho názoru v rozporu s účelem institutu doručení, kdy by se písemnost měla primárně dostat do dispozice adresáta a až po uplynutí určité lhůty nastat fikce doručení. V případě automatizovaných zpráv dochází k doručení i navzdory tomu, že se zaměstnanec s písemností nemusel seznámit. S ohledem na výše uvedené je proto potřebné vyloučit, aby se různé systémy automatizující potvrzující doručení emailu považovaly za datové zprávy, kterými je možné doručení potvrdit. Jinak může využitím této technologie zaměstnancem docházet k doručení bez vědomí zaměstnance a faktickému obcházení lhůty, jejímž uplynutím dochází k fikci doručení.

ČMKOS z těchto důvodů **navrhuje do § 335 vložit nový odstavec 6** ve znění:

„(6) Za datovou zprávu potvrzující doručení písemnosti se nepovažuje zpráva vytvořená systémy umožňujícími automatizaci odpovědi na písemnosti doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.“

Tato připomínka je zásadní.

17. K bodu 37 (§ 336 odst. 4 a § 337 odst. 2) – Doručování

ČMKOS nevidí důvod pro změnu dosavadní právní úpravy, a proto **požaduje zachování současného znění § 336 odst. 4 a § 337 odst. 2**. Pakliže se lhůty pro doručování nepočítají po hodinách, výměna termínů „den“ za „okamžik“ postrádá smysl.

Tato připomínka je zásadní.

18. K bodu 38 (§ 337 odst. 4) – Doručování

ČMKOS nevidí důvod pro změnu dosavadní právní úpravy, a proto **požaduje zachování současného znění § 337 odst. 4**. Pakliže se lhůty pro doručování nepočítají po hodinách, výměna termínů „den“ za „okamžik“ postrádá smysl.

Tato připomínka je zásadní.

III. Připomínky nad rámec navrhované právní úpravy:

1. Vypuštění nepřiměřené restriktce posouzení směnnosti režimu při časovém překrývání zaměstnanců po dobu pouze jedné hodiny.

X1. V ustanovení § 78 odst. 2 se číslice „1“ mění na číslici „3“.

Požadavek zákona, že směnný režim je zachován jen při souběžném výkonu práce zaměstnanců navazujících směn nejvýše po dobu 1 hodiny, je nepřiměřeně přísný a vede v praxi k tomu, že ačkoliv zaměstnavatel využívá více různě časově nastavených směn, nejde paradoxně o směnný režim, i když je pokryta pracovní dobou velká část kalendářního dne. Např. zaměstnanec nastupuje jeden týden do směny v 6.00h a pracuje v denní směně do 18h; střídající zaměstnanec nastupuje v tomtéž v 16:30h na večerní směnu – zaměstnanci se po týdně vystřídají; ačkoli ve směně souběžně pracují pouhých 90 min, již jde ve smyslu zákona o jednosměnný režim, ačkoli je zřejmé, že z hlediska biorytmu člověka jde fakticky o režim 2 směnný, který by měl být ze zákona kompenzován pracovní dobou 38,75h namísto obecné 40h pracovní doby pro 1 směnný režim.

Navrhovanou změnou právní úpravy, tzn. směnný režim by byl zachován jen při souběžném výkonu práce zaměstnanců navazujících směn nejvýše po dobu 3hodin, by bylo dosaženo výrazně spravedlivějšího zacházení se zaměstnanci – směnaři, kdy § 78 odst. 2 by již nedopadal na jen nepatrné „nepřekrývání“.

Tato připomínka je zásadní.

2. Vypracování rozvrhu směn bez ohledu na svátky

X2. § 84 zní: „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 tři dny. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby bez ohledu na to, na jaké dny připadají v období, na něž je pracovní doba rozvržena, svátky, a to i když v jejich důsledku práce odpadá.“

Jestliže primárním deklarováním cílem směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, je zvýšení předvídatelnosti práce, pak stávající dikce § 84 zák. práce je s tímto pojetím v rozporu, neboť uvedené ustanovení nestanoví žádnou minimální hranici a umožňuje tak dohodnout se se zaměstnancem na jiné době seznámení např. pouhých pár hodin předem. V rámci pravidel o písemném rozvrhování týdenní pracovní doby by nemělo docházet k seznámení s rozvrhem či jeho změnou bezprostředně před výkonem práce, tj. k práci na zavolanou. Zde předložený návrh je odrazem rozumného řešení a stanovuje, že zaměstnanec musí být seznámen s rozvrhem pracovní doby či s jeho změnou minimálně 3 dny předem. Jde o snahu o vylepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života a zamezení překérnosti práce na zavolanou, což je smyslem a účelem směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158.

K druhé větě: V aplikační praxi existuje trvalý výkladový problém ve vztahu k rozvrhování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby spočívající v několikerém výkladu toho, zda zaměstnavatel má či nemá rozvrhovat pracovní dobu již s ohledem na to, kam případnou svátky. Svátek při rozhodování směn přitom nehraje žádnou roli, do týdenní pracovní doby se započítává a zaměstnanec podle rozvrhu směn v den svátku buď pracuje, nebo má volno. V aplikační praxi je bohužel častým nešvarem přístup řady zaměstnavatelů, kteří pouze zaměstnancům zařazeným v rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozvrhují pracovní dobu bez ohledu na svátky, zatímco zaměstnancům zařazeným v nerovnoměrném rozvržení se na dny svátků směny záměrně nerozvrhují. Tím zaměstnavatel dosáhne úspory mzdových prostředků, ovšem na úkor zaměstnanců zařazených v nerovnoměrném rozvržení. V rámci prevence mnohaletých výkladových problémů a zajištění rovného zacházení mezi skupinami zaměstnanců zařazených ve všech typech rozvržení pracovní doby je třeba v zákoně výslovně stanovit povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu bez ohledu na svátky.

Tato připomínka je zásadní.

3. Změna § 123 odst. 6 písm. e) - omezení užití pásmového odměňování pod dosažený platový stupeň pro všechny zaměstnance veřejné správy

X3. V ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) v části věty před středníkem i za středníkem se slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“ zrušují.

Praxi zaměstnavatelů, kteří přistupují ke zvláštnímu určení platového tarifu téměř výlučně z ekonomických důvodů, neboť pásmové odměňování jim umožňuje v současném znění snížit platový tarif zaměstnance pod jeho zákonnou úroveň a dosáhnout tak nižšího objemu vyplácených platových prostředků, dnes brání platná právní úprava pouze ve zdravotnictví. Ke snížení platu zaměstnanců touto formou dochází však i v jiných odvětvích, zejména v oblasti kultury. Proto se navrhuje ochranu obsaženou v § 123 odst. 6 písmeno e) zákoníku práce, spočívající ve stanovení povinnosti s ohledem na zásadu rovného „určit výši platového tarifu určeného zvláštním způsobem nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5“, stanovit obecně pro všechny případy, kdy se „zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance“ používá.

Navrhovaná úprava zabrání zhoršení postavení zaměstnanců, kteří nejsou spravedlivě odměňováni za vykonanou práci. Na zaměstnance je v rozporu s ustanovením § 346b odst. 2 zákoníku práce přenášeno zaměstnavatelské riziko ovlivněné zejména nedostatkem finančních prostředků na straně zaměstnavatele. Je proto třeba této nežádoucí praxi zaměstnavatelů zamezit tím, že nebudou moci zvláštním určením platového tarifu platový tarif zaměstnanci

snížit. Navrhuje se, aby platový tarif mohl být určen zvláštním způsobem jen ve výši odpovídající platovému tarifu, který by jinak náležel zaměstnanci podle zákonných principů ustanovení § 123 odst. 1 až 5 zákoníku práce, 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. Také ve školách je nutno zamezit negativní praxi, že ředitelé určují výši platového tarifu nižší, než by náležela podle obecných pravidel.

Touto změnou se rozšiřuje okruh zaměstnanců, jejichž výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen. Nadále se tedy již nevztahuje pouze na zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb, nýbrž na všechny zaměstnance uvedené v § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce.

Tato připomínka je zásadní.

4. Změna § 138 – rovné zacházení při poskytování příplatků při odměňování zaměstnanců činných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

X4. V § 138 věta druhá zní: „Pro poskytování odměny z dohody se u zaměstnavatelů odměňujících mzdou § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. Pro poskytování odměny z dohody se u zaměstnavatelů odměňujících platem (§ 109 odstavec 3) § 124 až 125, § 128 a § 135 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako plat.“.

V souvislosti s tzv. transpoziční novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 281/2023 Sb. a účinnou od 1. 10. 2023 došlo k přiblížení právní úpravy vykonávané v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato skutečnost se projevila i v odměňování, kdy zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší právo na příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody, za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích.

Bohužel, nová právní úprava vzbuzuje v aplikační praxi četné výkladové problémy a může zakládat oprávněné obavy z porušování § 110 zákoníku práce, a tedy principu, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Konkrétně se jedná o skutečnost, že stávající dikce § 138 věta druhá stanoví sporné pravidlo, že „Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“

Lze považovat za rozporné s § 110 zákoníku práce, aby zaměstnanci, kteří pracující na DPP či DPČ u zaměstnavatele tzv. platové sféry (§ 109 odst. 3 zákoníku práce), např. u

poskytovatele zdravotnické záchranné služby, ve fakultní nemocnici apod., měli výši zákonných příplatků jinou (nižší) ve srovnání se spoluzaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v pracovním poměru, a to jen proto, že práci vykonávají na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Stejně tak není důvod, aby zaměstnanci, kteří pracující na DPP či DPČ u zaměstnavatele tzv. platové sféry (§ 109 odst. 3 zákoníku práce), měli výši zákonných příplatků stanovenou ve výši, která se vztahuje na mzdovou (komerční) sféru, když ve skutečnosti pracují u zaměstnavatele odměňujícího platem.

Zatímco například příplatek za noční práci činí v tzv. platové sféře 20% průměrného výdělku (§ 125 zákoníku práce), ve sféře mzdové (komerční) činí 10 % průměrného výdělku; současně je možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (§ 116 zákoníku práce). Zátěž v podobě práce v noční době, a stejně tak práce v sobotu a neděli, ve svátek i ve ztíženém pracovním prostředí je přitom pro všechny zaměstnance stejná, bez ohledu na to, zda vykonávají práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Lze mít za to, že ustanovení § 110 zákoníku práce představuje klíčový výchozí postulát pro oblast odměňování v pracovněprávních vztazích, od něhož nelze odhlédnout, a to ani z hlediska odměňování zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v porovnání se zaměstnanci vykonávajícímu u téhož zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v pracovním poměru. Z tohoto důvodu navrhuje, aby právní úprava byla upravena tím způsobem, že zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr budou za účelem dodržení obecných principů rovnosti v odměňování poskytovány příplatky v té výši, která koresponduje s tím, v jaké sféře (zda mzdové či platové) je práce vykonávána.

Tato připomínka je zásadní.

5. Změna § 219 odst. 2 – čerpání dovolené v den svátku na žádost zaměstnance

X5. V § 219 odst. 2 věta první zní takto: „Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené pouze v tento den bylo určeno na jeho žádost.“

V souvislosti se změnami zákoníku práce na úseku dovolené účinnými od 1. 1. 2021 došlo k doplnění § 219 odst. 2 ZP o novou část věty za středníkem, která stanoví, že pravidlo o nezapočítávání dne svátku do dovolené „neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.“

Důvodová zpráva k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. přitom uvedenou změnu vysvětluje tak, že není důvodné, aby dovolená poskytnutá na žádost zaměstnance „pouze“ v den svátku nebyla započítána do dovolené. Je přitom zřejmou nedůsledností zákonodárce, že klíčové slovo „pouze“ se objevuje jen v důvodové zprávě a v konečném znění textu zákona bylo vynecháno, když v předchozích verzích návrhu na změnu § 219 odst. 2 zákoníku práce obsaženo bylo.

V aplikační praxi tak vznikají četné (a zbytečné) výkladové problémy, kdy agresivnější zaměstnavatelé mají tendenci vykládat 219 odst. 2 zákoníku práce tím způsobem, že hodiny čerpání dovolené se v den svátku z celkového nároku zaměstnance spotřebují“ vždy, tedy i v situaci, kdy zaměstnanec čerpá souvisle například týden dovolené a den svátku je takřkajíc „obestavěn“ čerpáním dovolené před, po, případně jak před, tak i po dni svátku. Zdůrazněním, že se jedná o dovolenou čerpanou „pouze“ v den svátku by tak přímo v textu zákona bývalo výstižněji vyjádřeno omezené použití této výjimky.

Tato připomínka je zásadní.

6. Stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění

Předkladatel návrhu novely zákoníku práce – Ministerstvo práce a sociálních věcí má podle § 24 tzv. kompetenčního zákona mj. pečovat o náležitou právní úpravu věcí patřících do působnosti České republiky. Pokud jde o úpravu stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění tomu tak není.

Stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti přísluší podle § 271c odst. 2 zákoníku vládě nařízením.

Úprava zákoníku práce by měla navázat na změnu nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, která byla provedena s účinností od 1. ledna 2023 **nařízením vlády č. 451/2022 Sb.**

Hodnota jednoho bodu v rámci bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění je stanovena v návaznosti na vyšší průměrné mzdy tak, že hodnota jednoho bodu činí 1 % průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž vznikla povinnost provádět hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Tím je zajištěna automatická valorizace hodnoty bodu bez nutnosti přijímat změny nařízení vlády č. 276/2015 Sb. Jedná se o obdobný způsob, jímž je s účinností od 1. ledna 2021 upravena výše náhrady účelně vynaložených nákladů

spojených s léčením v § 271g zákoníku práce, jakož i náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v § 271i ZP.

Pro uživatelskou veřejnost je potřebné, aby výše průměrné mzdy byla i pro účely náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění vyhlášena ve Sbírce zákonů. Z důvodu legislativní ekonomiky se navrhuje, aby bylo postupováno podle příslušných ustanovení zákoníku práce (§ 271g odst. 2 a 3 a § 271i odst. 2 a 4), která výši průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné na základě údajů Českého statistického úřadu za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku již upravují.

Za tím účelem ČMKOS požaduje doplnit v § 271c ZP nový odstavec 3 tohoto znění:

„(3) Výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění stanovená nařízením podle odstavce 2 v procentní výši průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné na základě údajů Českého statistického úřadu za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž vznikla povinnost provést hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění, se řídí tímto zákonem.“

Tato připomínka je zásadní.

7. ČMKOS požaduje, aby byla konečně právně a sociálně přijatelně vyřešena situace zaměstnance, který nesmí nadále vykonávat dosavadní práci z důvodu obecného onemocnění, zaměstnavatel pro něj jinou práci nemá a běží výpovědní doba nebo doba do skončení pracovního poměru dohodou. Podle výkladových stanovisek a názoru, který zaujala judikatura (srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020-781) se jedná o **překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy**.

Zaměstnanec se tedy za daných okolností dostává do sociálně nepřijatelné situace, kdy:

- zaměstnavatel za trvajících pracovního poměru nepřiděluje práci a zaměstnanci tedy nevzniká právo na mzdu,
- zaměstnavatel není povinen poskytovat náhradu mzdy,
- zaměstnanci z důvodu trvání pracovního poměru nevzniká nárok na jakékoli plnění ze systému sociálního zabezpečení, není pokryt ani nemocenským pojištěním, ani dávkami v nezaměstnanosti.

ČMKOS je přesvědčena, že tento stav koliduje s právem na přiměřené hmotné zabezpečení, které garantuje čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Považujeme doslova za skandální, že se zaměstnanec, který je daňovým poplatníkem a současně pojištěncem v systémech sociálního pojištění, dostává do situace, kdy je ve zdánlivém souladu s podústavními normami ponechán zcela bez příjmu. Jestliže soudy rozhodly, že za

stávajícího právního stavu není přiměřené od zaměstnavatelů požadovat, aby v těchto případech poskytovali náhradu mzdy, je nutno to respektovat. Nicméně i Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí výslovně uvádí, že **daný stav je důsledkem legislativní nezodpovědnosti zákonodárce!**

*Z uvedeného rozhodnutí citujeme: Dne 9. 9. 2016 předložila vláda Poslanecké sněmovně návrh novely zákoníku práce, který uvedenou problematiku řešil v novém znění ustanovení § 41 (srov. Poslanecká sněmovna, 7. volební období, Sněmovní tisk č. 903/0, dostupný na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>); skutečnost, že návrh nakonec ani nebyl projednán, svědčí jen **o politické (resp. legislativní) nezodpovědnosti zákonodárce**. Lze pouze dodat, že uvedený problém není problémem interpretačním, leč problémem legislativním, který však Nejvyšší soud nemůže přímo ovlivnit.*

ČMKOS požaduje, aby byl uvedený stav politické a legislativní nezodpovědnosti bez zbytečného odkladu odstraněn. Jako poměrně rychlé a legislativně nikoli náročné řešení se nabízí úprava **fikce dočasné pracovní neschopnosti v zákoně o nemocenském pojištění**. Při zvolení takovéto konstrukce by nebylo nutné ani upravovat v rámci systému nemocenského pojištění novou dávku. Platilo by, že na zaměstnance, jenž dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce, se po zbývající dobu trvání jeho pracovního poměru hledí tak, jako že je dočasně práce neschopen. Hmotné zabezpečení by pak bylo zajištěno alespoň prostřednictvím dávky nemocenské. Bylo by možné specifikovat, že v tomto zvláštním případě přísluší nemocenské již od 1. a nikoli až od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti.

Tato připomínka je zásadní.

8. Požadavky v oblasti souladu českého práva s právem EU

Obecně k této části:

ČMKOS upozorňuje na skutečnost, že v rámci přípravy tzv. flexibilizační novely zákoníku práce byla uplatňována řada požadavků ČMKOS vycházející z rozporu současné platné právní úpravy s požadavky vyplývajícími z:

- Směrnice EU o některých aspektech pracovní doby
- Směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a z
- navazující judikatury Soudního dvora EU, především s rozsudky:
 - ve věci C-266/14 Tyco
 - ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București.

Uvedené, zcela legitimní požadavky ČMKOS nebyly do novelizace zákoníku práce promítnuty, ačkoli zde podle našeho názoru dochází k rozporu s právem EU.

Namísto toho, aby zákonodárce řešil nedostatky českého práva odporující standardům moderní evropské úpravy, může se „přetrhout“, aby vyhověl požadavkům zaměstnavatelů, jako je například prodloužení zkušební doby či zkrácení výpovědní doby.

8.a Doba denního odpočinku při souběžných pracovněprávních vztazích

V rozsudku ve věci C-585/19 Soudní dvůr EU vyslovil jednoznačnou závěr, podle něhož *Článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v uvedeném článku 3, na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoli na každou z uvedených smluv samostatně.*

Tento závěr je natolik jednoznačně formulovaný, že neopouští žádný prostor k diskusi. Je zřejmé, že pokud česká právní úprava nevyžaduje, aby byl v případě souběžných pracovněprávních vztahů uplatňován denní odpočinek na všechny pracovněprávní vztahy ve svém celku, porušuje požadavky vyplývající z práva EU. Zaměstnavatelé této nedostatečnosti právní úpravy využívají a dochází k tomu, že při souběžných pracovněprávních vztazích téhož zaměstnance k zaměstnavateli není denní odpočinek dodržován.

ČMKOS se pozastavuje nad skutečností, že v řádu měsíců dokázal český zákonodárce reagovat na rozsudek C-477/21 *Máv Start*, zatímco rozsudek C-585/19 je již několik let ignorován. Ukazuje se zde naprostá nevyváženost legislativního procesu v pracovněprávní oblasti. Jestliže, tak jako v případě C-477/21 *Máv Start* cítí jen náznak znepokojení zaměstnavatelé a zadají požadavek na změnu právní úpravy, zákonodárce briskně reaguje a zaměstnavatelům je vyhověno. Pokud i ve věci tak závažné, jako je denní odpočinek, která **bezprostředně souvisí se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, vysloví legitimní požadavek zástupci zaměstnanců je tento požadavek ignorován nebo odsouván na neurčito.

ČMKOS požaduje, aby novela zákoníku práce doplnila úpravu denního požadavku o pravidlo, které v souladu s rozsudkem ve věci C-585/19 upraví, že v **případě souběžných pracovněprávních vztahů musí být uplatňován denní odpočinek na všechny pracovněprávní vztahy ve svém souhrnu.**

Tato připomínka je zásadní.

8.b Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, návaznost pracovní cesty na dobu odpočinku

Současná úprava obsažená v § 210 zákoníku práce podle názoru ČMKOS není souladná s právem EU, konkrétně se závěrem vyplývajícím z rozsudku ve věci C-266/Tyco. Není přípustné, aby doba, kterou zaměstnanec tráví v dispozici zaměstnavateli plněním pokynů zaměstnavatele (podle zaměstnavatelem stanovených podmínek konání pracovní cesty zaměstnanec například řídí automobil při návratu z pracovní cesty) byla považována za dobu odpočinku.

ČMKOS zásadně nesouhlasí s tím, jak MPSV v minulosti tento požadavek „vypořádalo“. Považujeme za vrchol alibismu, pokud resort, který má na starosti pracovněprávní legislativu, odmítne tento požadavek strohým konstatováním, že je „nesystematický“.

V jiných státech EU nepochybně existuje úprava, která je z hlediska směrnice o některých aspektech pracovní doby „systematická“ a souladně s požadavky vyplývajícími ze směrnice řeší případ, kdy je zaměstnanec v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (musí dodržovat podmínky pracovní cesty, respektovat určený pracovní prostředek, respektovat určený průběh pracovní cesty, někdy dokonce řídit zaměstnavatelovo vozidlo a nést odpovědnost s tím spojenou!), ale přesto je tato doba považována za dobu odpočinku.

ČMKOS poukazuje na naprostou absurditu současné právní úpravy, kdy:

- zaměstnanec se sjednanou pracovní pohotovostí v případě, kdy mu zaměstnavatel pohotovost nařídí, ale nedojde k potřebě práce, tj. zaměstnanec se může jen s relativně drobným omezením věnovat svému osobnímu životu, případně odpočívat (klidně i spát), dostává za tuto dobu odměnu ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, zatímco
- zaměstnanec, který v době po skončení své směny **podle zaměstnavatelových pokynů na pracovní cestě například řídí zaměstnavatelovo vozidlo, nemůže ani odpočívat, ani trávit svůj čas tak, jak by si představoval, nedostává za tuto dobu žádnou odměnu, a navíc „odpočívá“.**

Jestliže MPSV považuje tuto zdravému rozumu se přičící disproporcii za „systematickou“, jde o projev naprosté přezíravosti k principu ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.

ČMKOS zdůrazňuje, že uvedený požadavek předkládá opakovaně a opakovaně upozorňuje na rozpor s rozsudkem soudního dvora EU, který byl vydán v roce 2015! Od MPSV v této věci legitimně očekáváme, že k tomuto požadavku postaví aktivně, například najde vyhovující vzor úpravy v některé jiné zemi EU, namísto dosavadního přístupu, který lze označit za strkání hlavy do písku.

Tato připomínka je zásadní.

8.c § 84 zákoníku práce: povinnost zaměstnavatele písemně zpracovat a seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby

ČMKOS požaduje provedení následujících změn (pozn.: jednotlivé body představují návrh věcného řešení, nikoli legislativní text):

- Zůstává zachováno základní pravidlo ve znění: 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.
- Zaměstnavatel si může se zaměstnancem pro účely uplatnění v rámci celého trvajícího pracovního poměru kratší dobu pro seznámení s rozvrhem nebo jeho změnou, ovšem pouze za stanovených podmínek:
 - o písemná forma,
 - o pro ujednání jsou dány vážné provozních důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (typicky půjde o obory jako je doprava či zemědělství, kde je potřeba výkonu práce mnohdy vázány na objektivní skutečnosti, které sám zaměstnavatel nemůže ovlivnit, a nemůže o nich vědět 2 týdny předem).
 - o doba nesmí být kratší než 3 dny předem.
- Omezení v odrážce výše se neuplatní v případě individuální (ad hoc uzavřené) dohody mezi zaměstnavatelem a jednotlivým zaměstnancem. Takovouto dohodu lze sjednat i ústně a není nutno zachovat 3 dny předem (zachování současného stavu).

Současná možnost sjednat si jakoukoli „jinou dobu“ pro seznámení zaměstnance s rozvrhem nebo změnou rozvrhu pracovní doby neodpovídá požadavku transparentní a předvídatelné práce. Tato úprava způsobuje to, že někteří zaměstnavatelé vkládají do formulářových pracovních smluv ujednání toho typu, že bude zaměstnanec seznamován s rozvrhem nebo jeho změnou 1 den dopředu. Formálně je tento postup v souladu se zákonem, materiálně vzato ale neodpovídá cíli a smyslu směrnice o transparentních a předvídatelných podmínkách. Seznamování zaměstnance s rozvrhem 1 den předem v podstatě znamená permanentní pracovní pohotovost.

Je třeba odlišovat následující případy:

- a) Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla uzavřena dohoda, která následně ovlivní možnost seznamovat zaměstnance s rozvrhem pracovní doby v rámci celého trvání pracovního poměru, tj. na základě takovéto dohody (obsažené typicky v pracovní smlouvě) může zaměstnavatel fakticky jednostranně rozhodovat o rozvrhu nebo jeho změně ve lhůtě kratší než 2 týdny předem.

- b) Zaměstnavatel a zaměstnanec řeší individuální dohodou aktuálně nastalou situaci, kdy je třeba zasáhnout do dříve zpracovaného rozvrhu pracovní doby, ať už na základě žádosti zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Navrhovaná nová a přísnější úprava má dopadat pouze na situaci uvedenou v písm. a). Nemá bránit tomu, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec v konkrétním případě mohli individuálně a bez dalších podmínek dohodnout například na změně dříve zpracovaného rozvrhu pracovní doby.

Tato připomínka je zásadní.

8.d Přidělování práce zaměstnancům pracujícím na základě dohod

ČMKOS poukazuje na nedostatečnou implementaci směrnice o transparentních a předvídatelných podmínkách. Podle našeho přesvědčení implementace provedená zákonem č. 281/2023 Sb. (tzv. transpoziční novela zákoníku práce) došlo pouze k formálnímu provedení směrnice, aniž by reálně došlo ke zvýšení transparentnosti a předvídatelnosti práce, jakož i faktickému zlepšení v současně době silně prekérního postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod.

Takového výsledku lze dosáhnout alespoň minimální garancí přidělení práce ze strany zaměstnavatele, navázaná na uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele. ČMKOS upozorňuje, že mezi cíle směrnice TPWC patří i omezování tzv. smluv s nulovým rozsahem (zero hours contract). Tento cíl ovšem zůstal v našich podmínkách zcela přehlédnut.

Vzhledem k tzv. doplňkovému charakteru prací obvykle vykonávaných na základě dohody o provedení práce považujeme za přípustné, aby u tohoto pracovněprávního vztahu zůstal zachován dosavadní stav, kdy lze rozsah práce sjednat prostřednictvím rozpětí. Nepovažujeme ovšem za přípustné zachování tohoto stavu v případě vztahů založených dohodou o pracovní činnosti. Vzhledem k přípustnému rozsahu práce tyto pracovněprávní vztahy ne zřídka suplují výkon práce v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou. I na základě zkušeností v období poznamenaném pandemií onemocnění COVID-19 je nepřijatelné, aby se zaměstnanci pracující ve standardním rozsahu 20 hodin týdně nacházeli v takto extrémně zranitelném postavení, kdy se může zaměstnavatel ze dne na den rozhodnout, že jim již žádnou práci přidělovat nebude, aniž by byl povinen jim poskytnout jakoukoli kompenzaci.

ČMKOS proto požaduje provedení takové úpravy závazku založeného dohodou o pracovní činnosti, aby platilo, že může být sjednán rozsah pracovní doby v rozpětí, ale zaměstnavatel musí zaměstnanci garantovat přidělení práce alespoň v rozsahu 25 % horní hranice rozpětí. Například:

- 3 až 12 hodin týdně.
- 5 až 20 hodin týdně.

Zaměstnavatel musí mít povinnost přidělit práci v garantovaném rozsahu, jinak se v tomto rozsahu uplatní překážka na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Pro splnění povinnosti přidělit práci v garantovaném rozsahu se uplatní vyrovnávací období v délce až 26 týdnů (52 týdnů na základě ujednání v kolektivní smlouvě). Tj. nemělo by se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, pokud v jednotlivém týdnu práce v garantovaném rozsahu přidělena není, jestliže bude v odpovídajícím rozsahu přidělena v rámci vyrovnávacího období.

Tato připomínka je zásadní.

V Praze dne 28. května 2024