



Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů

nám. W. Churchilla 2

113 59 Praha 3

N á m ě t y

na změnu právních předpisů, které obsahují zbytečné administrativní překážky zaměstnávání a podnikání,

přijaté na společném zasedání Výboru a Kolegia expertů AKV dne 10. června 2013 v Praze a
upravené v březnu 2014

AKV dospěla k závěru, že mnohá ustanovení řady právních předpisů zbytečně zatěžují zaměstnavatele administrativními povinnostmi, týkajícími se zaměstnanců, čímž komplikují i podnikání firem, jakož i činnost zaměstnavatelů působících v oblasti veřejných služeb a správy. Bohužel, v poslední době jsou spíše tyto byrokratické povinnosti rozšiřovány. Považujeme za nezbytné nastolit přesně opačný trend, což je na prvním místě úkolem vlády, ale i Parlamentu České republiky. V další etapě – na podzim 2014 – chceme předložit náměty na věcné změny pracovněprávní a související právní úpravy, včetně nového občanského zákoníku, v nichž půjde o odstranění interpretačních a aplikačních problémů a další modernizaci příslušných právních předpisů.

Tento dokument a jeho novelizace prošly vnitřním připomínkovým řízením v rámci AKV a bude postoupen jednotlivým zainteresovaným ministrům, jakož i zaměstnavatelským a odborovým centrálám.

I. V zákoníku práce

V zákoníku práce navrhujeme provést tyto změny:

- v § 23 odst. 1 a v § 305 odst. 1 je třeba **odstranit zákaz**, doplněný do zákona novelou, provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., s účinností od 1. 1. 2014, že **kolektivní smlouva, respektive vnitřní předpis, který stanoví práva (nároky) zaměstnanců výhodněji než zákoník práce, nesmějí zaměstnancům ukládat povinnosti.**

Odůvodnění: Jde o nepatřičné uplatnění teze, že soukromé právo je postaveno na smluvních vztazích a vnitřní předpis této jejich povaze odporuje (proč ale je tento zákaz též u kolektivní smlouvy?). Pracovní právo upravuje závislou práci, v níž musí mít zaměstnavatel nástroje k ukládání povinností zaměstnancům. Tyto zákazy neumožňují zaměstnavatelům, aby v uvedených dokumentech (např. mzdových řádech nebo předpisech o pracovních cestách) byla současně stanovena jak práva, tak i povinnosti zaměstnanců. To je i v rozporu s článkem 4 odst. 1 ústavní Listiny základních práv a svobod, který povoluje ukládat povinnosti toliko na základě zákona a v jeho mezích (tj. konkretizovat povinnosti založené zákonem) a při zachování základních práv a svobod. Nelze-li takto povinnost uložit, lze ji se zaměstnancem sjednat podle § 4a odst. 2 ZP.

- v § 32 upravit povinnost zaměstnavatele tak, aby fyzická osoba se podrobila **vstupní lékařské prohlídce** nikoliv před uzavřením pracovní smlouvy, ale **před vznikem pracovního poměru** (obdobnou změnu je třeba provést v § 59 odst. 1 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 47/2013 Sb.).

Odůvodnění: Od 1. 4. 2013 oba uvedené zákony požadují uskutečnění vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy, resp. pracovního poměru. Podle uvedeného ustanovení zdravotnického zákona je osoba ucházející se o zaměstnání považována za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, pokud se nepodrobí zákonem požadované vstupní lékařské prohlídce. To znamená, že pracovní smlouva uzavřená s takovou osobou je podle § 588 nového občanského zákoníku (NOZ) potencionálně absolutně neplatná, neboť jde o právní jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Zaměstnavatelé často sjednávají den nástupu do práce s určitým časovým odkladem od podpisu pracovní smlouvy (například se zaměstnanci ze zahraničí nebo se studenty vysokých škol), přičemž by postačilo, aby tato prohlídka byla provedena až před vznikem pracovního poměru. Problémy by ani nečinilo, pokud by zaměstnanec až po podpisu pracovní smlouvy byl uznán zdravotně nezpůsobilý k výkonu této práce, neboť je řada právních nástrojů, jak tento pracovní poměr ukončit, popřípadě s využitím sjednání možnosti odstoupení od smlouvy, nepřipustit jeho vznik.

- V § 94 odst. 2 – povinnost zaměstnavatele zajistit, aby **zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnílékařských služeb** nejméně jednou ročně změnit tak, že tato povinnost bude dána nejméně **jednou za dva roky**.

Odůvodnění: Povinnost zaměstnavatelů vysílat zaměstnance na tyto zvláštní lékařské prohlídky každoročně je zbytečná. Není dána ani příslušnou úmluvou MOP, ani komunitárním právem a i podle názoru lékařů by postačilo provést lékařskou prohlídku jedenkrát za dva roky. Zaměstnavatele to zatěžuje jak administrativně, tak finančně.

- V § 142 odst. 5 – vypustit povinnost, aby doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách **měl písemnou formu**.

Odůvodnění: Řada firem předává tyto **tzv. výplatní lístky** zaměstnancům elektronicky, přičemž se zaměstnanec k takovému mailu dostává jen prostřednictvím hesla a ochrana osobních údajů je tak zajištěna. Není proto důvod na písemné formě trvat.

- Z ustanovení § 148 odst. 2 byla novelou, provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., s účinností od 1. 1. 2014 vypuštěna věta druhá, která umožňovala **provádět srážky ze mzdy nad rámec ustanovení občanského soudního řádu, a to na základě dohody o srážkách ze mzdy, pokud to nebylo ve prospěch zaměstnavatele a nebylo-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy a ani tím nebyly zkráceny**. Tuto možnost je třeba do zákona vrátit.
Odůvodnění: Změna byla odůvodňována naprosto nesprávnou interpretací § 2045 NOZ o dohodách o srážkách ze mzdy. Možnost srážet i z tzv. nezabavitelné části mzdy, pokud to zaměstnanec chtěl, umožňovala provádět srážky m. j. na penzijní připojištění či životní pojištění a na odborové členské příspěvky, jestliže celá zabavitelná část mzdy musela být použita na exekuční srážky nebo pro oddlužení při insolvenční. Není důvod takovou vůli zaměstnance nerespektovat – navíc by bylo vhodné takové srážky umožnit i v některých případech ve prospěch zaměstnavatele, např. na závodní stravování.
- V § 217 odst. 1 – zrušit institut **rozvrhu čerpání dovolené**. Ponechat přitom povinnost zaměstnavatele určovat čerpání dovolené, s možností, aby se o konkrétní době čerpání dovolené zaměstnanec a zaměstnavatel mohli dohodnout a aby pravidla pro určení čerpání dovolené byla eventuálně sjednána v kolektivní smlouvě.
Odůvodnění: Institut rozvrhu čerpání dovolené se jeví jako překonaný, vyžadující zbytečné administrativní zatížení zaměstnavatelů. Významná část zaměstnavatelů proto právní úpravu nerespektuje a vychází z toho, že dobu čerpání dovolené si určuje zaměstnanec sám v dohodě se zaměstnavatelem.
- V § 218 odst. 1 – **povinné čerpání celé dovolené příslušející za kalendářní rok**, v tomto kalendářním roce (nebrání-li tomu překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody), jde nad rámec čl. 7 Směrnice EU č. 2003/88/ES. Ta stanovuje minimální nárok na 4 týdny dovolené v roce. Navrhujeme v tomto směru ustanovení upravit a navíc výslovně umožnit i přesun dovolené v rámci povinného nároku 4 týdnů do dalšího kalendářního roku, pokud o to zaměstnanec požádá, eventuálně za podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě.
Odůvodnění: Zaměstnavatelé jsou ze strany inspekce práce upozorňováni na porušení zákona, pokud se dovolená nevyčerpá v daném kalendářním roce (a nejde o výjimky, s nimiž zákon počítá). Skutečnost, že právní úprava ve znění platném od 1. 1. 2012 šla zbytečně nad rámec Směrnice EU, která stanoví minimální nárok na dovolenou v roce v rozsahu 4 týdnů, přinesla zbytečné zpřísnění, by měla být novelou reflektována. Je pravda, že od roku 2014 v důsledku ustanovení § 1 odst. 2 NOZ již není důvod pro restriktivní výkladový názor, že v této záležitosti není možné odchýlení se, ani když o to zaměstnanec žádá (ustanovení § 218 odst. 1 ZP je navíc implementací práva EU a je proto uvedeno v § 363 ZP – od těchto ustanovení je možné podle § 4a odst. 3 ZP se odchýlit ve prospěch zaměstnance). Přesto je díky mnoha nejasnostem vhodná výslovná právní úprava. Uvedená možnost zmíněnému čl. 7 Směrnice EU, který se zabývá minimálním ročním nárokem, neodporuje. To zbytečně byrokratizuje přístupy zaměstnavatelů.
- V § 313 odst. 1 – **zrušit institut potvrzení o zaměstnání** a pouze stanovit, že zaměstnavatel při skončení pracovněprávního vztahu potvrzuje zaměstnanci údaje, pokud tak ukládají zvláštní právní předpisy. Přitom odkázat na ustanovení § 294 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění, týkající se povinnosti plátce mzdy vystavit potvrzení o tom, zda byl nařizen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Odůvodnění: Význam potvrzení o zaměstnání se postupně snižoval zejména tím, že již od roku 2001 není nasčítávána doba zaměstnání pro účely délky dovolené a nejsou již ani uváděny údaje o výplatě dávek nemocenského pojištění. Reálný význam mají pouze údaje o srážkách ze mzdy, které však jsou zaměstnavatelům současně uloženy potvrzovat při skončení zaměstnání v ustanovení § 294 odst. 1 občanského soudního řádu. Nelze sice vyloučit, že některé údaje v potvrzení o zaměstnání mohou mít pro zaměstnavatele význam, například údaj o druhu konaných prací pro účely zjištění praxe, ale jen tehdy, jestliže zaměstnání trvalo delší dobu. Význam takového údaje je tak velmi relativní, protože při ukončení krátkodobého zaměstnání nemá vypovídací hodnotu. Údaje o kvalifikaci si nový zaměstnavatel od zaměstnance vyžaduje sám, včetně eventuelního předložení dokladů a může vyžadovat i pracovní posudek. Byrokratické zatížení firem bylo navýšeno od 1. 1. 2012 povinností vydat potvrzení o zaměstnání i u dohody o provedení práce, ačkoliv takové potvrzení nemá žádný skutečný význam (z odměny z této dohody se ani neprovádějí exekuční srážky ze mzdy). Jestliže byly prováděny srážky na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení pohledávky dosavadního zaměstnavatele, k níž se nevyžaduje dohoda o srážkách ze mzdy (§ 147 odst. 1 písm. c) až e) ZP, lze stanovit v ZP, že se tyto údaje uvedou v potvrzení o srážkách, vydávaného podle OSŘ.

- V § 313 odst. 2 – **potvrzení pro Úřad práce** o údajích rozhodných pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti by mělo být vydáváno jen v případech, že zaměstnanec byl z posledního zaměstnání účasten důchodového pojištění.

Odůvodnění: Podpora v nezaměstnanosti je vypočítávána z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, kterým byl zaměstnanec účasten důchodového pojištění. V jiných případech proto vydávání potvrzení pro Úřad práce nemá žádný význam. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR často vyžadují toto potvrzení i v případech, kdy jim relevantní údaje neposkytuje.

- V § 335 až 337 – ustanovení zrušit a přiměřeně upravit i ustanovení § 334 a napříště **postupovat při doručování podle pravidel pro dojití daných podle nového občanského zákoníku** (§ 570 až 573).

Odůvodnění: Pravidla pro doručování jsou formulována velmi nešťastně. Zejména upozorňujeme na znění § 336, které požaduje při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb objednat úložnou lhůtu 10 pracovních dnů, kterou však pošta nenabízí. Rovněž tak ukládání pravidel pro postup provozovatele poštovních služeb, resp. doručovatele nepatří do zákoníku práce. Není žádný důvod pro to, aby nemohla být použita pravidla obecně uplatňovaná v soukromoprávních vztazích, tj. že se má zásadně za to – není-li prokázáno něco jiného – že došla zásilka odeslaná s využitím poskytovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání.

II. V zákoně o zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti navrhuje provést tyto změny:

- V § 5 písm. e) – stanovit, že **při práci členů rodiny pro rodinný závod se závislá práce neposuzuje** a nebude tudíž uplatňována ani právní úprava nelegální práce. Přitom vycházet z ustanovení § 700 až 705 NOZ o rodinném závodu.

Odůvodnění: Při účasti členů rodiny na podnikání některého z nich (ať již jako OSVČ nebo ve formě společnosti s ručením omezeným, zejména s jediným společníkem),

není důvodné zjišťování závislé práce. Okruh těchto osob vymezuje ustanovení § 700 NOZ. Jde o vztahy rodinněprávní, nikoliv pracovněprávní (navíc mezi manželi nebo registrovanými partnery nemůže být základní pracovněprávní vztah - § 318 ZP). Jde o to, aby česká právní úprava odpovídala běžně uplatňovaným standardům při podnikání tzv. rodinných firem, jak je to obvyklé všude ve světě. Zákon a zaměstnanosti dosud na tuto právní úpravu v NOZ nereagoval

- V § 42 odst. 2 – ustanovení upravit a **výslovně zakázat, aby Úřad práce vyžadoval od zaměstnavatelů doklady**, pokud to právní úprava výslovně nepředejepisuje.

Odůvodnění: Bohužel, praxe některých kontaktních pracovišť ÚP ČR je taková, že přestože zaměstnanec přinese potvrzení o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, vystavené zaměstnavatelem podle § 313 odst. 2 ZP, požadují po uchazeči o zaměstnání, respektive po zaměstnavateli, aby tytéž údaje potvrdil na různých nepředepsaných formuláři. Praxe je natolik vžitá, že se tento postup stal pravidlem, což zaměstnavatele velmi zatěžuje. Nevěříme tomu, že změnu může přinést pouhá metodika Generálního ředitelství ÚP ČR vůči krajským pobočkám a kontaktním pracovištím a je zřejmě potřebný výslovný zákaz, stanovený zákonem.

- Zrušit § 44a a změnit § 44b.

Odůvodnění: Novela zákona, provedená zákonem č. 362/2009 Sb. zakotvila odsunutí počátku poskytování podpory v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, dané počtem násobků průměrného výdělku odstupného. Řešení souviselo s požadovanými úsporami státního rozpočtu, které se ne vždy ukázaly jako funkční. Vycházíme z toho, že odstupné není plněním, které má propuštěnému zaměstnanci zajistit po určité době obživu. Je to naopak kompenzace za to, že zaměstnavatel není dále schopen plnit pracovní závazek. Je namístě toto opatření zrušit. Tím odpadne povinnost zaměstnavatelů potvrzovat pro Úřad práce údaje o odstupném.

- Ustanovení § 44b zákona pak zavedlo **tzv.** kompenzaci v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci odstupné nejpozději ve výplatním termínu po skončení pracovního poměru. Úřad práce poskytne uchazeči o zaměstnání **kompenzaci** i v případě, kdy odstupné nebylo zaměstnanci vyplaceno ve výplatním termínu po skončení pracovního poměru z důvodu, že v souladu s ustanovením § 67 odst. 4 ZP byl mezi smluvními stranami dohodnut pozdější termín výplaty odstupného. Je potřebné v § 44b stanovit, že kompenzace přísluší jen tehdy, jestliže odstupné nebylo zaměstnavateli vyplaceno ani v dohodnutém termínu či termínech.

Jde o to, že poskytnutou kompenzací musí Úřadu práce uhradit zaměstnavatel, přičemž nadále trvá právo zaměstnance na výplatu odstupného. Poskytnutí kompenzace je proto na místě tehdy, pokud zaměstnavatel porušil svoji povinnost odstupné zaměstnanci vyplatit. Jestliže však bylo postupováno v souladu se soukromoprávní úpravou, není na místě, aby úprava veřejnoprávní stanovila zaměstnavateli hmotnou sankci.

- V § 66 – **odstranit zákaz, aby agentury práce dočasně přidělovaly k uživatelům cizince.**

Odůvodnění: V těchto případech vnímáme toto omezení jako nerovné postavení agentur práce ve vztahu k jiným zaměstnavatelům, které ani navíc není v souladu s komunitárním právem. Pokud jde o cizince, ochrana domácího trhu práce je dostatečně zabezpečena nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací,

kteřé agentura práce nemůžė formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, které nebylo zrušeno.

- K § 92 – text ustanovení sice vyhovuje, ale doporučujeme **zrušit směrnici generálního ředitele ÚP ČR** ze 17. 8. 2012, která omezuje dobu, na níž je možné povolení k zaměstnání cizinci vydat podle kvalifikace, požadované pro příslušnou práci.

Odůvodnění: Zejména u prací, pro které není vyžadováno vysokoškolské, nebo vyšší odborné vzdělání, znamená vydávání či prodlužování povolení k zaměstnání na dobu maximálně 6 měsíců, popřípadě 1 roku, velké administrativní zatížení podniků. O vydání či prodloužení povolení k zaměstnání sice žádá cizinec, avšak vždy je mu k tomu nápomocen zaměstnavatel, který navíc i předepsaným způsobem musí být v kontaktu s Úřadem práce ČR. Nedomníváme se, že by tato omezující pravidla měla skutečný význam pro ochranu trhu práce. Naopak, jde obvykle o činnosti, pro které je obtížné získat zaměstnance z domácího trhu práce (což Úřad práce posoudí) nebo naopak je zaměstnání cizince účelné z hlediska jeho praktických znalostí.

III. V novém občanském zákoníku

- V 1988 odst. 2 – vypustit limit započtení vůči mzdě, platu, odměně z odměny z výkonu závislé práce (odměně za práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr) a náhrady mzdy a platu maximálně polovinu tohoto příjmu.

Odůvodnění: Ustanovení § 144a odst. 4 ZP váže započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy a platu na podmínky stanovené v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu (OSŘ). To znamená, že musí být použit výpočtový vzorec pro zjištění zabavitelné části uvedených plnění podle OSŘ a zmíněná polovina příjmu je jen maximálním limitem. Ten může mít význam jen u vysokých příjmů a není potřebný. Navíc lze i nyní tento limit dohodou o započtení vyloučit (§ 1991 NOZ).

- V § 2045 – v odstavci 1 větě první slova „ve výši nepřesahující jejich polovinu“ nahradit slovy „ve výši podle jiného právního předpisu“,
 - v odstavci 1 větě druhé slova „předchozího souhlasu zaměstnavatele“ nahradit slovy „souhlasu zaměstnavatele, který je pro něj závazný“,
 - v odstavci 1 doplnit novou větu třetí ve znění „Souhlas předchozího zaměstnavatele nezavazuje následného zaměstnavatele“,
 - v odstavci 2 doplnit na konci čárku a slova „jestliže s prováděním srážek souhlasí“.

Odůvodnění: Limitování srážek ze mzdy jednou polovinou uvedených příjmů je zbytečné a právní úpravu jen zkomplikovalo. Bylo totiž beze změny ponecháno ustanovení § 148 odst. 2 (dříve věta první) zákoníku práce, že srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu (přičemž stejná formulace byla uvedena v § 144a odst. 4 ZP ve vztahu k započtení). Jde o výpočet srážek tzv. třetinovým systémem. Z toho vyplývá, že srážky na dohody se provádějí zásadně tak, jako pro exekuce, maximálně však ve výši poloviny příjmu, což má význam jen u relativně vysokých příjmů (kdy zbytek čisté mzdy přesahuje částku, nad kterou je možné jej zabavit bez omezení). Taková ochrana dlužníka je ale nepotřebná – vztahuje se jen na dohody, které jsou uzavírány na základě vůle smluvních stran, nikoliv na exekuce. Text zákona vyvolal velké interpretační neshody, což agendu plátců mzdy jen zkomplikovalo. Neshoda spočívá též v otázce, zda limit poloviny se počítá z hrubého nebo čistého příjmu

(dle názoru AKV jde o příjem hrubý, neboť jde o soukromoprávní úpravu, přičemž čistý příjem je důsledek veřejnoprávní úpravy).

Požadavek předchozího souhlasu zaměstnavatele k uzavření dohody je nevhodný (nejde o podmínku platnosti právního jednání), ale o souhlas zaměstnavatele s tím, že bude srážky provádět, daný kdykoliv i poté, kdy byla dohoda uzavřena. Takový souhlas ale pro něj musí být závazný.

Souhlas předchozího zaměstnavatele nemůže zavazovat zaměstnavatele dalšího – to by vedlo k jejich nerovnosti. Zákoník práce by ale mohl stanovit, že srážky ve prospěch zaměstnavatele (což nemusí být jen dohoda, ale i případy, kdy zaměstnavatel ke srážce nemusí mít souhlas zaměstnance) se přenášejí na další zaměstnavatele (princip solidarity zaměstnavatelů).

IV. Srážky ze mzdy – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, v platném znění a zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění

Upozorňujeme na to, že se stále zvyšuje počet případů **výkonů rozhodnutí či exekucí srážkami ze mzdy**, které na základě usnesení soudů nebo exekučních příkazů soudních exekutorů nebo exekučních příkazů vydaných správními úřady, **provádějí zaměstnavatelé jako plátcí mzdy**. Obsluha těchto případů jde k finanční tíži zaměstnavatelů, včetně poukazování sražených částek oprávněným osobám nebo exekutorům. Přitom soudní exekutoři k vymáhaným částkám připočítávají své náklady (ty mají hrazené) a svoji odměnu, které zvyšují vymáhanou pohledávku. **Zaměstnavatelé tak zabezpečují na své náklady veřejnou službu**, což je trvale neudržitelné. **AKV navrhuje vést zásadní diskuzi o této záležitosti, přičemž je možné dvojí řešení:**

1. zakotvit právo plátce mzdy na úhradu jeho nákladů (což by ovšem zvýšilo zadlužení povinného), nebo
2. omezit výkon rozhodnutí či exekuci srážkami ze mzdy (a příkázáním jiné peněžité pohledávky podle ustanovení § 312 a násl. občanského soudního řádu, pokud by ji vyplácel zaměstnanci zaměstnavatel) jen na **pohledávky, které jsou přednostní** podle ustanovení § 279 odst. 2 občanského soudního řádu. Ostatní pohledávky by bylo nutné vymáhat jinými způsoby výkonu rozhodnutí či exekuce.

Zaměstnavatelé jsou dále čím dál více zatěžováni prováděním srážek ze mzdy pro účely **oddlužení podle insolvenčního zákona**. Pro tento účel by zřejmě bylo potřebné stanovit právo plátce mzdy na úhradu nákladů tak, jak toto právo má insolvenční správce.

Nejednoznačná právní úprava v insolvenčním zákoně navíc způsobuje nejasnosti, týkající se povinností plátce mzdy v době od zahájení insolvenčního řízení do obdržení usnesení soudu o schválení oddlužení. Jde zejména o nejasné ustanovení § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona, že po zahájení insolvenčního řízení lze výkon rozhodnutí či exekuci nařídit nebo zahájit, nelze ji však provést. Zaměstnavatele (jejich mzdové účtárny) velmi zatěžuje rozdílně uplatňovaný výklad tohoto ustanovení (otázka, zda je třeba zcela tyto exekuční srážky přestat provádět nebo je deponovat), což by změna zákona měla vyjasnit. Novela zákona, provedená zákonem č. 294/2013 Sb. problém vyřešila jen částečně.

Zmíněná novela zaměstnavatelům zbytečně zkomplikovala situaci, když novým písmenem d) v ustanovení § 109 odst. 1 zakázala od zahájení insolvenčního řízení provádět srážky pro dohody o srážkách ze mzdy. To se týká i srážek z důvodu závodního stravování, splátek podnikových půjček, používání služebních aut a mobilů též pro soukromé účely a dokonce srážek odborových členských příspěvků. Srážky za služby poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci a pro účely jeho členství v odborech by měly být umožněny.

Navíc považujeme za **nepřijatelné zákon interpretovat tak, že zaměstnavatel má povinnost sledovat insolvenční rejstřík**, zda se v něm neobjevilo podání insolvenčního návrhu některým jeho zaměstnancem. Jde o veřejnoprávní úpravu, kterou nelze interpretovat extenzivním způsobem, neboť povinnosti soukromých subjektů musí zákon stanovit výslovně. Sotva si lze představit, že malý zaměstnavatel bude kupovat sledovací program za mnoho tisíc Kč nebo že bude pravidelně kontrolovat insolvenční rejstřík. Má-li mít zahájení insolvenčního řízení důsledky pro povinnosti zaměstnavatele jako plátce mzdy, měly by být tyto vázány na splnění oznamovací povinnosti dlužníkem či insolvenčním správcem.

Dalším problémem je nezbytnost v exekučním řádu (zákoně č. 120/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů) **výslovně a úsporně upravit povinnost součinnosti plátce mzdy se soudním exekutorem**. Zastáváme stanovisko, že se na plátce mzdy (zaměstnavatele) nevztahuje ustanovení § 33 odst. 4 zákona, nicméně určitá součinnost k zajištění vymahatelnosti práva je potřebná, avšak nesmí nadměrně zatěžovat zaměstnavatele. Mělo by jít zásadně jen o identifikaci dlužníka – zaměstnance, uvedení jeho obvyklého příjmu, základní nezabavitelné částky, pořadí pohledávky a objemu pohledávek s lepším pořadím.

V. Zákon č. 313/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění

V zákoně navrhujeme provést tyto změny:

- V § 42 odst. 1 písm. b), týkajícím se **výpisu ze zdravotnické dokumentace**, jako podkladu pro vydání lékařského posudku doplnit formulaci tak, aby pořízení takového výpisu bylo vyžadováno, jen je-li to proveditelné **s ohledem na časovou náročnost a hospodárnost**.

Odůvodnění: Ačkoliv podle názoru AKV není předložení výpisu ze zdravotnické dokumentace, vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb, nepominutelnou podmínkou pro vydání pracovnělékařského posudku, interpretace zákona ze strany Ministerstva zdravotnictví ČR bývá takto prezentována. Nezpochybňujeme význam výpisu, který má pro posuzujícího lékaře zásadní informační hodnotu, zejména u vstupních lékařských prohlídek, avšak v některých případech pořízení výpisu vyžaduje několikadenní cestu zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání za tím účelem, přičemž nejde-li o vstupní lékařskou prohlídku před uzavřením pracovněprávního vztahu, vzniká zaměstnanci překážka v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., s právem na náhradu mzdy podle § 103 odst. 1 písm. e) ZP. Právní úprava by tak měla ponechat na posuzujícího lékaři (jako smluvním lékaři zaměstnavatele), respektive na dohodě poskytovatele a zaměstnavatele, zda s ohledem na konkrétní okolnosti případu bude výpis vyžadován či nikoliv. Lékař je vždy schopen postupovat *lege artis* a zjistit si potřebné informace o vývoji zdravotního stavu jiným způsobem, zejména od samé posuzované osoby či provedením komplexního laboratorního či jiného odborného vyšetření.

- K § 43 odst. 1 – stanovit, že poskytovatel **vydá lékařský posudek bez zbytečného průtahu.**
Odůvodnění: Právní úprava, že zákon dává poskytovateli zdravotních služeb pro vydání lékařského posudku k dispozici lhůtu 10 pracovních dnů po obdržení žádosti o jeho vydání, která dokonce neběží do obdržení posledního potřebného podkladu pro posouzení zdravotní způsobilosti, je nesmyslná. Naštěstí lékaři tuto možnost nevyužívají, neboť jsou si vědomi toho, že zaměstnavatel potřebuje rychle zaměstnance přijmout do práce nebo mít v krátké době k dispozici lékařský posudek z jiné než vstupní lékařské prohlídky. Tato lhůta je nepotřebná, neboť základní vyšetření již bylo provedeno a lékař má k dispozici závěry odborných vyšetření a je proto schopen lékařský posudek vydat neprodleně. Tím nezpochybňujeme lhůtu 30 pracovních dnů pro vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.

- V § 44 odst. 4 písm. b) – do druhé části textu, počínaje slovy „nejdříve však dnem“ doplnit, že se to **netýká vstupní pracovnělékařské prohlídky** (§ 59 odst. 1 písm. b), kdy **právní účinky lékařského posudku nastávají dnem jeho prokazatelného předání.**
Odůvodnění: Ustanovení správně stanoví, že lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti (osoba je zdravotně způsobilá k výkonu činnosti) nastávají pro osobu, které byl posudek předán dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku. To v souladu s § 43 odst. 2 zákona nezkracuje intervaly mezi periodickými pracovnělékařskými prohlídkami. Další část textu ustanovení však uvedené pravidlo doplňuje tím, že **právní účinky posudku však nastávají nejdříve dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání (10 pracovních dnů)** nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem. To při vstupní prohlídce před uzavřením pracovněprávního vztahu při doslovném výkladu vede k závěru, že pracovní smlouvu nelze uzavřít dříve, než uplyne lhůta pro podání opravného prostředku. Takový postup je ovšem nesmyslný, protože jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, projevují vůli pracovněprávní vztah uzavřít a nikoliv podávat opravný prostředek. Novela ustanovení je proto nezbytná.

- V § 59 odst. 1 písm. b) – viz náš návrh v části I. k § 32 ZP.

- V § 53, § 59 odst. 1 písm. b) a vyhlášce č. 79/2013 Sb. (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče) – AKV dává do úvahy **zrušení povinnosti zajišťovat pracovnělékařské služby, včetně poradenství a dohledu vůči zaměstnancům, kteří vykonávají práci zařazenou** podle zákona o ochraně veřejného zdraví **do kategorie první**, pokud součástí této práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. To by vyžadovalo i úpravu § 224 odst. 1 zákoníku práce.
Odůvodnění: Jde o případy, kdy rizikové faktory pracovních podmínek na danou práci nepůsobí nebo působí jen v zanedbatelném rozsahu. V takových případech zřejmě není potřebné ani konání pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců, ani provádění poradenské a dohledové činnosti ze strany poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Nic by ovšem nemělo bránit zaměstnavateli, aby tyto pracovnělékařské služby požadoval a zajistil.

VI. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), v platném znění

V zákoně navrhujeme provést tyto změny:

- V § 65 odst. 2 zakotvit právo poskytovatele pracovnělékařských služeb přímo žádat registrujícího poskytovatele o **poskytnutí výpisu ze zdravotnické dokumentace** posuzované osoby.

Odůvodnění: Tento poskytovatel není uveden ve výčtu těch, kteří mají právo nahlížet do zdravotnické dokumentace posuzované osoby a pořizovat si výpisy nebo kopie a musí proto o výpis žádat prostřednictvím posuzované osoby podle § 43 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb. Poskytovatel pracovnělékařských služeb by měl mít právo žádat přímo a oprávněnost žádosti prokázat žádostí zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky.

- V § 66 – **lhůta pro pořízení výpisu by měla být stanovena bez zbytečného odkladu.**

Odůvodnění: Konstrukce, kdy na pořízení výpisu má (registrující) poskytovatel zdravotních služeb 30 dnů od obdržení žádosti, je nesmyslná a pokud by měla být uplatňována pro účely pracovnělékařských prohlídek, postup přijímání nových zaměstnanců do práce by se prodloužil na mnoho týdnů a lékařské prohlídky periodické či mimořádné by bylo nutné vyžadovat rovněž ve značném předstihu. Právní úprava je neživotná.

V Praze dne 16. března 2014

JUDr. Bořivoj ŠUBRT

předseda