



**Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
Nám. W. Churchilla 2
113 59 Praha 3**

P ř i p o m í n k y

**k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
ve znění pozdějších předpisů**

I. Obecně

AKV souhlasí s předloženým návrhem, přičemž považuje – tak jako v obdobném návrhu, projednávaném v roce 2012 – za správné převedení právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání definitivně do části jedenácté zákona. Jde o právní úpravu obsahově osvědčenou, takže není dán žádný věcný důvod pro její vyjmutí z odvětví práva pracovního, jako součásti práva soukromého, a zařazení do práva veřejného (sociálního zabezpečení). To odpovídá i skutečnosti, že náhrada majetkové a nemajetkové újmy je součástí nového občanského zákoníku jako obecného kodexu soukromého práva, který je k zákoníku práce ve vztahu subsidiarity.

II. K předloženým návrhům

K článku I, bodu 4 – v § 271b odst. 1 na konci textu navrhujeme vložit středník a slova: „**to platí i v případě, jestliže zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti vyčerpal podpůrčí dobu určenou pro výplatu nemocenského.**“⁶¹⁾

Odůvodnění: V současné i navrhované právní úpravě tento text chybí. Je pravda, že je jednotně zastáván výklad, že pokud zaměstnanec vyčerpal podpůrčí dobu pro výplatu nemocenského (§ 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů), přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody. Skutečnost, že současné ustanovení § 370 odst. 1 věta druhá, respektive navržené ust. § 271b odst. 1 ale tuto úpravu výslovně neobsahují, vyvolává u některých zaměstnavatelů a zaměstnanců nejasnost. Z důvodu komplexnosti právní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání doporučujeme ustanovení doplnit.

Tato připomínka je doporučující.

III. Další návrhy – jako body návrhu zákona navrhujeme vložit:

- **V § 23 odst. 1** – ve větě druhé se slova „**ukládají povinnosti nebo**“ zrušují.

Odůvodnění: Novelou zákoníku práce, provedenou s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. byla z tohoto ustanovení vypuštěna formulace, že kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům (což byl i náš návrh). Zákonem č. 303/2013 Sb. byl však tento zákaz do zákona navrácen (i když s pozměněnou formulací). Přitom nenastal žádný nový věcný důvod, proč by tato úprava měla v zákoně být (obdobně dále náš návrh k § 305 odst. 1). Ukládání povinností je řešeno v článku 4 odst. 1 ústavní Listiny základních práv a svobod, který umožňuje povinnosti ukládat toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod. Není proto důvod k tomu, aby byla v této možnosti kolektivní smlouva (a též vnitřní předpis) omezena. Je věcí smluvních stran kolektivní smlouvy, zda v souvislosti s určitými právy zaměstnanců považují za účelné zakotvit i jejich povinnosti. Není na místě ani argumentace, že k tomu má sloužit pracovní řád, který nemusí být jediným dokumentem stanovícím povinnosti zaměstnanců. Ve smyslu ústavní Listiny přitom může jít jen o konkretizaci povinností stanovených alespoň rámcově v zákoně (pokud by tomu tak nebylo, je možné takové povinnosti se zaměstnancem jen individuálně sjednat podle § 4a odst. 2). Současná právní úprava je tak dokonce s Listinou v rozporu.

Tato připomínka je zásadní.

- **V § 94 odst. 2 písm. b)** se slovo „ročně“ nahrazuje slovy „za dva roky“

Odůvodnění: Povinnost zaměstnavatelů vysílat každoročně zaměstnance na lékařské prohlídky v souvislosti s noční prací je zbytečně přísná. Není dána ani příslušnou úmluvou MOP, ani komunitárním právem a i podle názoru lékařů by stačilo provést lékařskou prohlídku jedenkrát za dva roky. Zaměstnavatele to zatěžuje jak administrativně, tak finančně.

Tato připomínka je zásadní.

- **V § 142 odst. 5** se slovo „písemný“ zrušuje.

Odůvodnění: Je na místě vypustit povinnost, aby doklad, obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách, měl písemnou formu. Řada zaměstnavatelů bez ohledu na znění zákona poskytuje zaměstnancům „výplatní pásku“ v elektronické formě, přičemž je ochrana osobních údajů dostatečně zajištěna. Neexistuje přitom jednotný názor na to, zda je možné v této záležitosti se od zákona odchýlit. Právní úprava tak je překonaná a zaměstnavatele zbytečně administrativně zatěžuje.

Tato připomínka je zásadní.

- **V § 305 odst. 1** věta druhá zní:

„Zakazuje se, aby vnitřní předpis zkracoval práva zaměstnance stanovená tímto zákonem.“

Odůvodnění: Obdobně, jak zněl náš návrh k § 23 odst. 1, i v případě vnitřního předpisu upravujícího práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji než stanoví zákon, považujeme za nesprávné zakazovat, aby takový vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti. Ve smyslu článku 4 odst. 1 ústavní Listiny základních práv a svobod jakékoliv ukládání povinností může být jen konkretizací povinností, které zákon alespoň rámcově upravuje. Zákaz, který zákoník práce obsahuje, tak Listině odporuje. I zde platí, že v letech 2012 a 2013 tento zákaz zákoník práce neobsahoval a návrat dříve zrušené právní úpravy nebyl od roku 2014 ničím řádně odůvodněn. 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 (např. povinnosti vedoucích zaměstnanců při stanovení určitých složek mzdy, povinnosti zaměstnanců podat zprávu o pracovní cestě apod.). Není na místě požadovat, že takové povinnosti musí být v pracovním řádu, neboť jeho vydání zásadně není povinné a i tak je někdy vhodné, aby příslušné povinnosti byly řešeny v kontextu s úpravou práv zaměstnanců. Práva a povinnosti jsou dvě strany téže mince.

Tato připomínka je zásadní.

- **V § 313 odst. 1** se vkládá věta druhá (za písmena a) až f)), která zní: **„Při skončení dohody o provedení práce se potvrzení vydává jen, byl-li zaměstnanec v době posledních 2 let účasten nemocenského pojištění.*)**

*) § 7a zákona č. 187/2006 Sb.

Odůvodnění: Doplnění povinnosti zaměstnavatele (od 1. 1. 2012) vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání i při skončení dohody o provedení práce znamenalo zbytečné byrokratické zatížení. Jestliže zaměstnanec nebyl účasten nemocenského pojištění, nemá toto potvrzení ani význam pro Úřad práce při rozhodování o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Zaměstnanci pracující např. jen krátkodobě takové potvrzení ani nechtějí a zaměstnavatelé je formálně ukládají ve své dokumentaci. Největší problém zřejmě mají vysoké školy, kde práce na krátkodobé dohody o provedení práce je velmi rozšířena. Na rozdíl od pracovního poměru a dohody o provedení práce zde potvrzení o zaměstnání nemá ani význam pro účely srážek ze mzdy, neboť z odměny z dohody o provedení práce se tzv. exekuční srážky neprovádějí (viz § 299 občanského soudního řádu). Navrhujeme proto potvrzení o zaměstnání u dohody o provedení práce vydávat jen v případě, že zaměstnanec byl v rozhodném období posledních 2 let pro poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (§ 41 zákona o zaměstnanosti) účasten nemocenského pojištění (tedy i důchodového pojištění), tj. v některém z kalendářních měsíců jeho odměna přesáhla částku 10 tisíc Kč podle § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Tato připomínka je zásadní.

- **V § 313 odst. 2** se vkládá věta druhá, která zní:
„Toto potvrzení se nevydává, nebyl-li zaměstnanec ze základního pracovněprávního vztahu v době posledních 2 let účasten nemocenského pojištění.⁶¹⁾“

Odůvodnění: V návaznosti na předchozí návrh navrhujeme vyloučit povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance vydat potvrzení pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (pro Úřad práce), jestliže v rozhodném období posledních 2 let nebyl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Kromě případu, řešeného v předchozím návrhu, se to týká i zaměstnání malého rozsahu podle ust. § 7 zákona o nemocenském pojištění.

Tato připomínka je zásadní.

Věříme, že k našim připomínkám přihlédnete.

S pozdravem

JUDr. Bořivoj ŠUBRT
předseda

V Praze dne 27. června 2014