



Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů

nám. W. Churchilla 2

113 59 Praha 3

N á v r h y a n á m ě t y
na koncepční novelu zákoníku práce
a zákona o inspekci práce

Na základě podnětů členů AKV, sumarizovaných čtyřmi sestavenými pracovními skupinami, po následném projednání na jednání Kolegia expertů AKV dne 23. 4. 2015, a po dalším posouzení v pracovních skupinách a v interním připomínkovém řízení předkládáme následující

návrhy a náměty, které jsou strukturovány do čtyř okruhů, a to:

- I. **Všeobecná a společná ustanovení (s výjimkou průměrného výdělku), BOZP, náhrada škody**
- II. **Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
- III. **Pracovní podmínky a práva zaměstnanců**
- IV. **Zákon o inspekci práce**

- I. **Všeobecná a společná ustanovení (s výjimkou průměrného výdělku), BOZP, náhrada škody**

§ 4a odst. 4

Odchylování se od ZP

Návrh

- Ustanovení formulovat takto: „**Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být v neprospěch zaměstnance, pokud to zákon výslovně nepřipouští, a musí být v souladu s § 1 odst. 2 občanského zákoníku.**“

Odůvodnění

- Současná právní úprava odchylování se od zákona vyvolává některé nejasnosti. Jednak § 4a odst. 3 umožňuje odchylovat se od ustanovení uvedených v § 363 jen ve prospěch zaměstnance, jednak je v ustanovení § 1a odst. 2 (vymezení veřejného pořádku, které nepřipouští odchylování) dána základní zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. V těchto případech pak je nejasné, zda je možné vždy jen odchýlení se ve prospěch zaměstnance nebo i odchýlení se neutrální (nejde-li o § 363). Navíc některá ustanovení uvedená v § 363 obsahují zákazy odchýlení se. V zájmu sjednocení postupu doporučujeme zákaz odchýlení se vymezit tak, že nesmí být (nikdy) v neprospěch zaměstnance, což znamená, že může být buď v jeho prospěch, nebo neutrální, pokud zákon výslovně nepřipouští opak (§ 116 a § 118). Další nejasností je, zda právní úprava odchylování se v § 4a odst. 1 až 3 je zcela autonomní, vylučující použití NOZ nebo zda je ve vztahu k § 1 odst. 2 NOZ doplňující. Vycházíme z druhého pojetí, tudíž by zákon měl výslovně stanovit, že je třeba vycházet z právní úpravy v NOZ, což znamená, že odchýlení se není možné v případech výslovného zákazu, rozporu s dobrými mravy a veřejným pořádkem a ve statusových věcech, včetně ochrany osobnosti.

§ 11

Klíčovní zaměstnanci

Návrh

- V § 11 kromě vymezení vedoucích zaměstnanců považujeme za nezbytné definovat pojem tzv. klíčových zaměstnanců jako osob, které **mohou podstatně ovlivňovat činnost zaměstnavatele** s tím, že okruh těchto zaměstnanců vymezí zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem vydaným po projednání s odborovou organizací. Na tyto klíčové zaměstnance by se měla vztahovat ustanovení, týkající se vedoucích zaměstnanců (§ 35 odst. 1 písm. b), § 73 a 73a, § 114 odst. 4 – otázkou je, zda i § 127 odst. 3 nebo zda tuto možnost vyloučit u zaměstnavatelů uvedených v § 109. odst. 3; neměl by se však na klíčové zaměstnance vztahovat § 302).

Odůvodnění

- U zaměstnavatelů působí často zaměstnanci na klíčových pozicích, kteří nejsou na čele příslušného stupně řízení a někdy ani nemají oprávnění ukládat pracovní úkoly jiným zaměstnancům, přesto významně ovlivňují chod zaměstnavatele (jde zejména o různé poradce, asistenty vrcholových manažerů a podobně). Je vhodné jejich pracovní poměry přiblížit pracovním poměrům vedoucích zaměstnanců.

§ 34 odst. 4 a další

Zdánlivé právní jednání

Návrh

- Přehodnotit právní úpravu **zdánlivého právního jednání**, které je uvedeno formulací, že se k určitému jednání nepřihlíží, a to na 15 místech v ZP. Za podstatné považujeme vyloučení tohoto důsledku v případech, kdy je vyžadována písemná forma právního jednání v individuálních pracovněprávních vztazích (jinak se k němu nepřihlíží), a to v ustanoveních § 34 odst. 4 (odstoupení od pracovní smlouvy), § 50 odst. 1 (dání výpovědi z pracovního poměru), § 60 (okamžité zrušení pracovního poměru), § 66 odst. 2 (zrušení pracovního poměru ve zkušební době), § 77 odst. 4 (výpověď nebo okamžité zrušení dohody o práci konané mimo pracovní poměr).

Odůvodnění

- Zdánlivé právní jednání v takovýchto případech vede k právní nejistotě účastníků právního vztahu, a to i s ohledem na skutečnost, že nulitu nelze žalovat. V uvedených případech je vhodné, aby nedodržení písemné formy právního jednání způsobovalo neplatnost (relativní). Tím bude možné v těchto případech žalovat neplatnost podle § 72 ZP, přičemž neplatnost jako důsledek vady nemusí ZP uvádět, neboť vyplývá z NOZ.

§ 23 odst. 1 a § 305 odst. 1

Povinnosti v kolektivní smlouvě a vnitřních předpisech dle § 305

Návrh

- V uvedených ustanoveních zákaz ukládat zaměstnancům povinnosti upřesnit tak, že se jedná o **povinnosti nad rámec zákona** (viz též článek 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod). V textu by mohl být v závorce odkaz na § 4a odst. 2.

- *Alternativní formulace:*

§ 23 ZP

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají **povinnosti, jež by zaměstnavatel nebyl oprávněn uložit zaměstnanci jednostranně (§4a odst. 2)** nebo zkracují práva zaměstnance stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

§ 305 ZP

(1) Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti, **které zaměstnavatel není oprávněn uložit zaměstnanci jednostranně (§ 4a odst. 2)**, nebo která zkracují jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

Odůvodnění

- Je nedůvodné, aby zaměstnavatel nebyl oprávněn vložit do kolektivní smlouvy a podřídil smluvnímu režimu povinnosti, které by byl oprávněn uložit jednostranně interní normou nebo individuálním pokynem. Tato formulace by byla v praxi srozumitelnější – subjekty zaměstnaneckých vztahů vnímají právo zaměstnavatele ukládat povinnosti pokyny (individuálními i normativními). Ustanovení deklarující, že tyto povinnosti je možné (samozřejmě) zahrnout do ujednání v kolektivní smlouvě nebo zahrnout do interní normy specifikované v § 305 ZP (vnitřní předpis) na rozdíl od povinností, které musí zaměstnavatel sjednat individuálně se zaměstnancem, je srozumitelné a nevzbudí pochybnost, která bohužel v současné době často nastává. Jde o to, aby bylo zřejmé, že zaměstnavatel může v uvedených dokumentech konkretizovat povinnosti dané zákonem, i když například jen rámcově. Zaměstnavatelům pak dále není zřejmé, kdy musí eventuelní povinnost zaměstnance s ním sjednat smlouvou podle § 4a odst. 2. Je nezbytné tento rozdíl ozřejmit.

§ 103

BOZP – povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance

Návrh

- Považujeme za nezbytné pro účely pracovněprávních vztahů, konkrétně BOZP, vyloučit použití ustanovení § 4 odst. 1 NOZ.

Odůvodnění

- S ohledem na subsidiární použití NOZ pro pracovněprávní vztahy na ně dopadá i § 4 odst. 1 NOZ, který stanoví domněnku, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka (atd.). Z tohoto pravidla ovšem nelze vycházet pro účely poskytování informací a pokynů a provádění školení zaměstnanců v oblasti BOZP, neboť zde je nutné postupovat metodou tzv. nejslabšího článku, tedy tak, aby i méně chápavý zaměstnanec pochopil, co je mu vysvětlováno.

§ 274

Činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů

Návrh

- Podle stávající úpravy nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů mimo jiné cesta k vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V ustanovení je třeba výslovně uvést, že se to však nevztahuje na vyšetření v rámci pracovnělékařských služeb, včetně k noční práci a ošetření při první pomoci.

Odůvodnění

- Je zřejmé, že se vyloučení cesty na vyšetření a ošetření a zpět, konané mimo objekt zaměstnavatele, nevztahuje na cestu k vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb,

prováděné na příkaz zaměstnavatele (v rámci pracovnělékařských služeb) a zpět, ale jen cesty k vyšetření a ošetření, které není součástí pracovnělékařských služeb. Text je však nepřesný a vyvolává nejasnosti a měl by být proto upraven.

§ 305 odst. 2

Časový limit platnosti vnitřního předpisu

Návrh

- V § 305 odst. 2 vypustit druhou větu.

Odůvodnění

- Stanovení minimální doby, na kterou lze vydat vnitřní předpis (nejde-li o odměňování) v délce nejméně jednoho roku je nedůvodné a zbytečně limituje provozní praxi. Ustanovení nevede ani ke splnění stanoveného účelu, neboť není vyloučeno, aby takový předpis stanovil práva na kratší období, než je doba jeho platnosti.

§ 313 odst. 1

Potvrzení o zaměstnání

Návrh

- Vypustit povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání **u dohody o provedení práce**, pokud z ní nebyl zaměstnanec účasten sociálního pojištění (podle § 7a zákona o nemocenském pojištění).
- Naopak, v odstavci 1 písmenu e) je třeba **doplnit**, že v potvrzení o zaměstnání, pokud jde o srážky ze mzdy, musí být také uveden orgán, který srážky nařídil a spisová značka příslušného rozhodnutí.

Odůvodnění

- Zavedení povinnosti vydávat potvrzení o zaměstnání i u dohod o provedení práce přineslo zaměstnavatelům nadměrnou byrokracii. Jestliže zaměstnanec neměl v žádném měsíci výdělek přesahující 10 tisíc Kč, nebyl z tohoto základního pracovněprávního vztahu účasten odvodu pojistného na sociální zabezpečení, a tudíž mu z tohoto výdělku nemůže být vyměřena podpora v nezaměstnanosti. Navíc odměny z DPP nepodléhají exekučním srážkám ze mzdy, a proto nemá toto potvrzení ani význam pro pokračování těchto srážek ze mzdy u dalšího zaměstnavatele.
- Specifikace údajů, které musí být uvedeny pro srážky ze mzdy, je nedostatečná. Zejména chybí povinnost vyznačit orgán, který výkon rozhodnutí či exekuci nařídil a spisovou značku příslušného usnesení či exekučního příkazu tak, aby mohl nový zaměstnavatel v případě pochybností s tímto exekučním orgánem komunikovat.

§ 318

Zákaz pracovněprávního vztahu mezi manžely a registrovanými partnery

Návrh

- Ustanovení je třeba **precizovat**.

Odůvodnění

- V současnosti vzniká řada pochybností, například jaký je důsledek porušení zákazu – jde o relativní neplatnost právního jednání nebo o neplatnost absolutní, s ohledem na porušení veřejného pořádku ve statusové věci? Dále je nejasné, jaký je důsledek skutečnosti, že manželství nebo partnerství vzniklo později než základní pracovněprávní vztah.

§ 334 až 337

Doručování

Návrh a odůvodnění

- Zásadně **přepracovat a zjednodušit** právní úpravu, která je vadná, zejména
 - zrušit povinnost primárního doručení na pracovišti, v bytě, nebo v jiném místě, kde může být zaměstnanec zastižen,
 - zrušit poučovací povinnost,
 - zrušit vazbu úložné lhůty na pracovní dny a vycházet z obecné úložné lhůty podle poštovních podmínek, tj. 15 kalendářních dnů,
 - vypustit právní úpravu doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, protože případy, kdy mají zaměstnanci právo elektronického podpisu nebo dokonce datovou schránku, jsou zcela okrajové a pro tyto případy postačuje obecná právní úprava elektronického podpisu a datových schránek,
 - zjednodušit doručování písemnosti, určené zaměstnavateli zaměstnancem, eventuelně odkázat na NOZ, tj. jeho ustanovení § 570 a následujících.

II. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 32

Vstupní lékařská prohlídka

Návrh

- Zvážit, jestli ve formulaci v zákoníku práce nechat výslovné pravidlo o povinnosti zaměstnavatele v případech stanovených zvláštními právními předpisy zajistit vstupní lékařskou prohlídku „**před uzavřením pracovní smlouvy**“.

Odůvodnění

- Vzhledem k tomu, že zvláštní právní úprava (především zákon o specifických zdravotních službách) je poměrně podrobná a **do budoucna není vyloučena změna v tom smyslu, že tato povinnost bude načasována znovu před vznik pracovního poměru** (jak tomu bylo do novely ke dni 1. 4. 2013), stačil by v zákoníku práce odkaz na povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku za podmínek upravených zvláštními právními předpisy.

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33 odst. 3

Vymezení jmenovaných pozic

Návrh

- **Zvážit změnu ve vymezení vedoucích pracovních míst**, která musí být obsazena jmenováním (ať už jde o vznik, nebo změnu obsahu pracovního poměru) a z nichž lze zaměstnance tím pádem též odvolat. **Uvažovat o obnovení pravidla, že jde toliko o zaměstnance na přesně daných úrovních řízení** (analogie k ustanovení § 73 odst. 3 ZP).

Odůvodnění

- Judikatura Nejvyššího soudu dovodila, že vedoucím organizačního útvaru (např. u příspěvkové organizace) je **každý vedoucí, a to i na nejnižší úrovni řízení**. To v podstatě znamená, že **každý takový vedoucí může být ze svého pracovního místa odvolán**, bez ohledu na to, na jaké úrovni řízení se jeho vedoucí pracovní místo nachází.

§ 34a

Pravidelné pracoviště

Návrh

- Zvážit, zda do tohoto ustanovení nezakomponovat **pravidlo, které by výslovně připouštělo více pravidelných pracovišť při více místech výkonu práce**, jestliže je práce na každém takovém pravidelném pracovišti konána v jiném pracovním dni, a ta jsou tak od sebe časově oddělena.
- **Vypustit** v první větě slova „**v pracovní smlouvě**“ a začátek této věty nahradit slovy „**Nebylo-li sjednáno...**“.

Odůvodnění

- Je zcela běžné, že zaměstnanec má sjednáno **více míst výkonu práce a každé z těchto míst je omezeno hranicemi obce**. Vzniká pak diskuse, **zda-li lze obě tato místa považovat současně za pravidelná pracoviště pro účely cestovních náhrad**, resp. zda-li lze sjednat více takových pracovišť, pokud to vyplývá z povahy práce vykonávané zaměstnancem. Je účelné to umožnit za podmínky časového oddělení práce v každém pracovním dni od jiného pravidelného pracoviště.

- V praxi vyvolává zbytečné otázky formulace dotčeného ustanovení, která výslovně **předpokládá sjednání pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě**, byť je výkladově samozřejmě přípustné, aby to bylo i v jiné smlouvě, která nutně nemusí být součástí smlouvy pracovní.

§ 35

Zkušební doba

Návrh

- Zvážit, jestli nechat na výkladu, nebo do právní úpravy týkající se prodlužování zkušební doby přímo nezahrnout pravidlo, že **se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zameškané v důsledku celodenních překážek v práci a celodenní dovolené**.

Odůvodnění

- Personalisté se potýkají s různými náhledy na to, **o jaké dny se prodlužuje zkušební doba, zdali o kalendářní** (protože zkušební doba plyne v kalendářních dnech), **nebo pracovní** (protože jde o prodloužení o celodenní překážky v práci a o celodenní dovolenou, které mají vazbu na pracovní dny). Zákon by měl jasně říci, že **se zkušební doba prodlužuje o dny pracovní, protože to odpovídá účelu takového prodloužení** (naplnit smysl zkušební doby).

§ 37

Informační povinnost

Návrh

- Zvážit změnu v tom smyslu, zdali musí být v dotčeném ustanovení v jeho návěti **nutně zmínka o pracovní smlouvě**.

Odůvodnění

- Podobně jako u vymezení pravidelného pracoviště jsou zaměstnavatelé poněkud mateni formulací v návěti ustanovení § 37 odst. 1 ZP a vede je to k závěru, že **by měli součástí především pracovní smlouvy činit informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru** (ačkoliv to není pravda a zákoník práce má zřejmě na mysli jen ujednání v pravém slova smyslu). To pak směřuje k tomu, že vzniká v některých případech **pochybnost o povaze takové formulace** (jestli je to opravdu jen informace, nebo již ujednání, např. o rozvržení pracovní doby). Je třeba vycházet z pojetí smlouvy jako dvoustranného právního jednání, upravujícího práva a povinnosti – informace do ní nepatří.

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

Návrh

- S ohledem na požadavky praxe **vrátit do vymezení výjimek z omezení uzavírat pracovní poměr na dobu určitou zástupy za dočasně nepřítomného zaměstnance** (nejčastěji po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené).
- Zvážit zavedení výjimky pro případy, že by šlo o **uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se starobními důchodci**.

Odůvodnění

- **Není důvodu, aby byl v v případě potřeby zástupů za dočasně nepřítomného zaměstnance zaměstnavatel omezen**, tím spíše, že tyto případy se v čím dál větší míře podřazují pod výjimku dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP nebo se vykládají přes odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Ostatně **poměrně volná úprava je nově také v zákoně o státní službě**. Takovou výjimku obsahuje například právní úprava Slovenské republiky a Polské republiky.
- Co se týče možnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou se starobními důchodci, **bylo by to na bázi dobrovolnosti**, nikoliv jako pravidlo, které platilo ve vazbě na souběžné pobírání starobního důchodu do konce roku 2009.

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 41 a § 43

Převedení na jinou práci a přeložení

Návrh

- **Přeformulovat ustanovení § 41 odst. 3** o „převedení“ na jinou práci v rámci pracovní smlouvy.
- **Zvážit vypuštění právní úpravy o přeložení zaměstnance** do jiného místa výkonu práce.
- Zvážit, zdali by mezi zákonem připuštěnými důvody pro převedení zaměstnance na jinou práci neměla figurovat **situace, kdy je zaměstnanec shledán poskytovatelem pracovnělékařských služeb „zdravotně nezpůsobilým“** (chybí parametr dlouhodobosti) **a ošetřující lékař ho současně neuzná dočasně práce neschopným**.

Odůvodnění

- „Převedení“ na jinou práci v rámci pracovní smlouvy je svojí podstatou něco zcela jiného než převedení jako takové, protože **nedochází ke změně druhu práce**. Jde spíše o preferenci dosažení účelu převedení.
- Přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce **není nic jiného než smluvní změna obsahu pracovního poměru**.
- Jedním z posudkových závěrů připuštěných v zákoně o specifických zdravotních službách je posudkový závěr o tom, že **posuzovaná osoba je zdravotně nezpůsobilá**. Stává se, že tento posudkový závěr přijme lékař i v rámci periodické nebo mimořádné lékařské prohlídky, ale **zaměstnanec nebude současně uznán dočasně práce neschopným**. Taková situace je pro zaměstnavatele patová, protože **zákoník práce mu nedává žádnou**

možnost reagovat jinak, než že zaměstnanci přestane přidělovat práci. Vznikají navíc dohady o povaze této překážky v práci a náhrady s ní případně spojené.

§ 47

Návrat zaměstnance do zaměstnání po skončení překážky v práci

Návrh

- **Ustanovení vypustit** jako nedůvodné.

Odůvodnění

- Zmíněné ustanovení poskytuje speciální ochranu zaměstnancům, kteří nastupují zpět do zaměstnání po skončení některých překážek v práci – např. po skončení výkonu veřejné funkce, mateřské dovolené nebo dočasné pracovní neschopnosti. **V těchto případech 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.
- S ohledem na skutečnost, že druh práce i místo výkonu práce mohou být se zaměstnancem sjednány poměrně široce, **postrádá ustanovení § 47 ZP smysl** a vede v praxi k absurdním postupům, kdy zaměstnavatel na jeden či jen několik dnů zařadí zaměstnance po skončení výše uvedených překážek v práci na jeho původní práci a pracoviště, **aby následně využil jeho pracovní síly v rámci širě sjednaného druhu práce a místa výkonu práce.**
- Není důvodu počítat s takovou možností řešení jen pro případ, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, tím spíše, že **zákoník práce vůbec neřeší, po jak dlouhou dobu po skončení překážky v práci by měl zaměstnavatel zaměstnance na původní práci a původním pracovišti zaměstnávat.**

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 51a

Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností

Návrh

- Omezit možnost zaměstnance dát výpověď z pracovního poměru, pokud **nechce přejít k novému zaměstnavateli v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, nějakou lhůtou počítanou od okamžiku, kdy se o přechodu od dosavadního zaměstnavatele dozvěděl.

Odůvodnění

- Zavedení uvedené lhůty **zabrání výpovědím „na poslední chvíli“**, které mohou přinést velké problémy přejímajícímu zaměstnavateli. Ten s přechodem zaměstnance počítá a **v příliž krátké době se mu složitě reaguje na nový stav.**

§ 52

Výpovědní důvody

Návrh

- **Sloučit dva stávající výpovědní důvody pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance** (viz ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP) **do jednoho** a vázat v té souvislosti právo zaměstnance na odstupné na příčinu zdravotní nezpůsobilosti.
- **Podpořit znovuzavedení termínu „porušení pracovní kázně“** jako alespoň legislativní zkratky a výslovně uvést, že **musí jít o porušení povinnosti zaviněné**.

Odůvodnění

- Změna právní úpravy, která nastala k 1.1.2007 a **rozdělila na dva samostatné výpovědní důvody případy, kdy končí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance**, se ukazuje být problematická – vidět je to zejména v soudní judikatuře a posuzování práva zaměstnance na odstupné právě ve vazbě na uplatnění toho kterého výpovědního důvodu. Vznikají tak **neodůvodněné rozdíly v právních následcích u výpovědi a dohody o rozvázání pracovního poměru**.
- Rozdíl ve vzniku práva na odstupné by měl být řešen prostřednictvím novelizace v ustanovení § 67 ZP (viz dále), a to **konkrétní vazbou na příčinu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, pro který byl rozvázán pracovní poměr**. V té souvislosti by nebylo od věci **iniciovat též změnu zákona o specifických zdravotních službách, aby posudkové závěry lékařského posudku odpovídaly pracovněprávní úpravě** (dnes to judikatura řeší požadavkem na konkrétní uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci přímo v lékařském posudku).
- Stávající termín „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ je **zbytečně dlouhý a komplikovaný**. Judikatura navíc nevidí věcný rozdíl mezi tímto spojením a termínem „porušení pracovní kázně“.

§ 66

Zrušení ve zkušební době

Návrh

- Zvážit úpravu v tom smyslu, aby bylo ze zákona přímo zřejmé, že **pokud zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemnost o zrušení pracovního poměru ve zkušební době ještě předtím, než bude zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným** (ošetřující lékař vydá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti později), že jde o právní jednání, kterým **zaměstnavatel neporušuje zákaz** uvedený v ustanovení § 66 odst. 1 ZP, i kdyby rušil pracovní poměr ke dni, který bude spadat do období prvních 14 dnů nemoci zaměstnance.

Odůvodnění

- S ohledem na to, jaký je účel dotčeného omezení, totiž **zamezit spekulativnímu jednání zaměstnavatele a jeho snaze rozvázat raději pracovní poměr, než by poskytoval zaměstnanci v době jeho nemoci náhradu**, není důvodné pod tyto případy zařadit situace, kdy zaměstnavatel doručil zaměstnanci písemnost o zrušení pracovního poměru

ve zkušební době ještě před samotným uznáním zaměstnance za dočasně práce neschopného, **jen den skončení váže na pozdější datum** (a dává tím zaměstnanci možnost si „srovnat v hlavě“, jaké budou jeho další kroky po skončení pracovního poměru).

- **Opačný názor nahrává naopak spekulativnímu jednání zaměstnance**, který v mezidobí zajde za ošetřujícím lékařem a nechá si vystavit neschopenku, jen aby si o něco prodloužil dobu trvání pracovního poměru. **Není navíc zřejmé, jak nahlížet na právní jednání zaměstnavatele, které bylo učiněno** (zdali se jen posunují jeho účinky, nebo je třeba ho provést raději znovu).

§ 67

Odstupné

Návrh

- Ve vazbě na sloučení výpovědních důvodů pro nepříznivý zdravotní stav zaměstnance změnit formulaci v rámci právní úpravy odstupného tak, že **pro vznik práva na ně je rozhodující příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, pro kterou k rozvázání pracovního poměru došlo**.
- Zvážit **poměrné snížení odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu**, že zaměstnanec nesmí (dlouhodobě pozbyl způsobilost) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb konat dále práci pro pracovní úraz, jestliže se zaměstnavatel **zčásti zprostil odpovědnosti** podle § 367 odst. 2 (číslování před novelou). Pro účely neposkytnutí nebo krácení odstupného též vypustit uvedení nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, neboť v těchto případech nepřichází zavinění zaměstnance v úvahu.

Odůvodnění

- Zaměstnanec bude mít možnost žalovat na zaplacení odstupného též v případě, pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v domnění, že nejde o následek pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, ale v rámci soudního sporu se dokazováním prokáže, že tomu tak skutečně bylo. **Nebude nicméně hrozit zpochybnění platnosti samotného rozvázání pracovního poměru**.
- V současnosti je problémem, že pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za pracovní úraz zčásti, a to z důvodu zejména zaviněného porušení předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP zaměstnancem, nebo v důsledku jeho opilosti nebo zneužití návykových látek, popřípadě jeho lehkomyšlnosti, výše odstupného se nekrátí, ačkoliv se krátí náhrada škody. Ze strany zaměstnavatelů je vyslovována kritika na značnou výši odstupného, avšak právě skutečnost, že při krácení náhrady škody z výše uvedených důvodů, poskytované zaměstnanci, se současně odstupné nekrátí, je vnímáno jako vyloženě nespravedlivé.

§ 73 a § 73a

Odvolání z vedoucího pracovního místa

Návrh

- Zvážit, zdali zcela **nezrušit vymezení vedoucích pracovních míst**, na nichž lze sjednat se zaměstnanci možnost odvolání a vzdání se, popř. zdali ho **neformulovat kogentně tak, aby s jinými vedoucími zaměstnanci nebyla taková možnost přípustná**.
- V ustanovení § 73a odst. 1 ZP změnit pravidlo o tom, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance **končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa**, není-li v nich uveden den pozdější, na pravidlo, že se tak stane **hned okamžikem doručení odvolání nebo vzdání se**.
- **Zrušit ustanovení § 73a odst. 3 ZP.**

Odůvodnění

- Dlouhodobě se vede diskuse o tom, **zdali se lze odchýlit od vymezení vedoucích zaměstnanců v ustanovení § 73 odst. 3 ZP pro účely sjednání jejich odvolatelnosti** (vzdání se vedoucího pracovního místa). Je třeba jasně nastavit pravidlo, zdali jde o výčet kogentní, nebo ho lze smluvně rozšiřovat.
- Z logiky věci má zaměstnavatel často zájem (např. při podezření na trestnou činnost nebo závažné selhání), aby vedoucí zaměstnanec přestal vykonávat práci na pracovním místě (přestal být vedoucím zaměstnancem) **hned okamžikem odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa**. Je nesmyslné vázat účinky těchto právních jednání až na následující den a uvažovat, že ještě ten den je zaměstnanec na vedoucím pracovním místě.
- Protože skončení pracovního poměru jmenovaného zaměstnance uplynutím doby, pokud byl sjednán na dobu určitou, se rozumí samosebou, jeho **výslovné zdůraznění lze považovat za nadbytečné**.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 77

Společné ustanovení

Návrh

- Vztáhnout na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr **instit ut zaručené mzdy, resp. nejnížší úrovně zaručené mzdy** (zatím se výslovně vztahuje jen minimální mzda), **povinnost poskytovat přestávky v práci na jídlo a oddech, resp. bezpečnostní přestávky a povinnost vést evidenci odpracované doby** (ta je ostatně základem pro posouzení, zdali práce vykonávaná v rámci dohod nepřesáhla zákonem maximálně přípustný rozsah), avšak v § 96 uvést pro dohody specifickou úpravu (nejde o práci ve směnách a o práci přesčas).

Odůvodnění

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se stávají **čím dál oblíbenějším druhem pracovněprávního vztahu**, zejména pak dohoda o provedení práce kvůli své specifčnosti ve vztahu k odvodu pojistného. Z tohoto důvodu **by se jejich právní úprava měla ve větší míře podřídit povinnostem dle zákoníku práce pro pracovní poměr**.

III. Pracovní podmínky a práva zaměstnanců

PRACOVNÍ DOBA

§ 78 odst. 1 písm. d) až f) **Směnný režim**

Návrh

- V § 78 odst. 1 písm. d) až f) ZP se slova „vzájemně“ vypouštějí.

Odůvodnění

- Rigorózní požadavek zákona, že směnný režim je zachován, jen pokud se zaměstnanci ve směnách střídají *vzájemně pravidelně*, vede v aplikační praxi k absurditám, kdy zaměstnanci se – objektivně vzato – střídají v různých směnách zaměstnavatele, ovšem toto střídání není vždy vzájemné (složitost provozů často neumožňuje zajistit, aby se proti sobě střídaly stále tytéž „party“ směnařů). Domníváme se, že postačuje požadavek střídání se zaměstnanců ve více směnách, které mají odlišné začátky a konce.

§ 78 odst. 1 písm. l) **Rovnoměrné rozvržení**

Návrh

- V § 78 odst. 1 písm. l) ZP se na konci vkládají slova: „*ve stejné délce*“.

Odůvodnění

- Zřejmě nedopatřením takováto formulace není v textu uvedena. Bez ní by však stejná délka pracovní doby ve všech týdnech nebyla zřejmá.

§ 78 odst. 1 písm. m) **Vyrovnávací období**

Návrh

- Za slova „26 týdnů“ se vkládají slova „*nebo 6 měsíců*“ a za slova „52 týdnů“ se vkládají slova „*nebo 12 měsíců*“.

Odůvodnění

- Přejít na vyrovnávací období dané v násobcích týdnů od roku 2007 se stále nevžil, naopak zaměstnavatelé tradičně rozvrhují pracovní dobu na vyrovnávací období dané měsícem nebo násobky měsíců, protože to považují za přirozené. Vyrovnávací období dané v týdnech není předepsáno ani Směrnicí 2003/88/ES, která naopak nakládá s násobky měsíců. Je vhodné ponechat na zaměstnavateli, kterou alternativu zvolí –

násobky týdnů jsou pro něj účelné prakticky jen tehdy, jestliže směny jsou standardně dlouhé, takže výpočtem vychází za vyrovnávací období počet směn celým číslem.

§ 78 odst. 2

Podmínka pro směnný režim

Návrh

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

Odůvodnění

- 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 týdnu 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“.

§ 84

Rozvrh směn

Návrh

- V § 84 se na konci textu vkládá věta „*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*“.

Odůvodnění

- 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 zařazeným 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.

§ 86 odst. 3

Vyrovňovací období

Návrh

- V § 86 odst. 3 ZP se za slova „26 týdnů“ vkládají slova „nebo 6 měsíců“ a za slova „52 týdnů“ se vkládají slova „nebo 12 měsíců“.

Odůvodnění

- Přejít na vyrovnávací období dané v násobcích týdnů od roku 2007 se stále všude nevžil, naopak četní zaměstnavatelé tradičně rozvrhují pracovní dobu na vyrovnávací období dané měsícem nebo násobky měsíců, protože to považují za přirozené. Vyrovnávací období dané v týdnech není předepsáno ani Směrnicí 2003/88/ES, která naopak nakládá s násobky měsíců. Je vhodné ponechat na zaměstnavateli, kterou alternativu zvolí – násobky týdnů jsou pro něj účelné prakticky jen tehdy, jestliže směny jsou standardně dlouhé, takže výpočtem vychází za vyrovnávací období počet směn celým číslem.

§ 86 odst. 4

Tzv. dlouhodobé konto

Návrh

- V § 86 odst. 4 navrhujeme doplnit větu druhou v tomto znění: „*Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce rozvržená, ale zaměstnancem neodpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 50 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období; tato neodpracovaná doba bude započtena jen vůči odpracované práci přesčas v tomto vyrovnávacím období.*“

Odůvodnění

- Domníváme se, že právní úprava konta pracovní doby by měla výslovně umožňovat převedení nejen tzv. plusových, ale i tzv. minusových hodin. Ochrana zaměstnanců je v navrženém doplnění zajištěnou vazbou na kolektivní smlouvu. I bez výslovné právní úpravy se tak v řadě firem děje. Navíc nepůjde o „dluh“ zaměstnance vůči stanovené týdenní pracovní době, ale jen vůči potenciální práci přesčas.

§ 90 odst. 1

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

Návrh

- V § 90 odst. 1 ZP se slovo „rozvrhnout“ nahrazuje slovem „poskytnout“.

Odůvodnění

- Jak AKV dlouhodobě upozorňuje, je v § 92 obsažen rozpor, když zákon ukládá respektovat minimální délku nepřetržitého odpočinku mezi směnami paradoxně jen ve vztahu k rozvrhu pracovní doby, tj. stanovení směn, nikoli ve vztahu k povinnosti minimální nepřetržitý odpočinek mezi směnami fakticky zajistit. Přitom podle § 78 odst. 1 písm. c) není práce přesčas součástí rozvrhu. Této nejasnosti bohužel využívají četní zaměstnavatelé a ta umožňuje vícero výklad. Je nezbytné z důvodu právní jistoty formulace sjednotit tak, aby zaměstnanci garantovaly reálné poskytnutí nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

§ 91 odst. 3

Práce v dny pracovního klidu

Návrh

- V § 91 odst. 3 písmenu h) se tečka nahrazuje čárkou a vkládá se nové písmeno i), které zní:

„i) práce v kontu pracovní doby.“

Odůvodnění

- Potřebná flexibilita pracovní doby při práci v kontu pracovní doby vyžaduje, aby zaměstnavatel měl možnost nařídit práci i v dny pracovního klidu. Není důvod k tomu, aby to bylo možné jen v odvětvích, uvedených v písmenech f) až h).

§ 92 odst. 1

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Návrh

- Ustanovení § 90 odst. 1 zní takto: *„Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. To neplatí v případech, uvedených v § 41 odst. 4, v nichž musí být poskytnut odpočinek přiměřený. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.“*
- Ustanovení § 90 odst. 3 zní takto: *„V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, je zaměstnavatel povinen zaměstnancům starším 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. Věta druhá v odstavci 1 platí i zde.“*

Odůvodnění

- Jak AKV dlouhodobě upozorňuje, v § 92 je obsažen rozpor, když zákon ukládá respektovat minimální délku nepřetržitého odpočinku v týdnu jen při rozvrhu pracovní doby, tj. stanovení směn, avšak v odstavci třetím v jedné větě současně hovoří o jeho poskytnutí. Přitom podle § 78 odst. 1 písm. c) není práce přesčas součástí rozvrhu. Těto nejasnosti využívají četní zaměstnavatelé a ta umožňuje vícero výklad. Navíc odstavec čtvrtý, týkající se zemědělství hovoří výslovně jen o poskytnutí tohoto odpočinku. Je nezbytné z důvodu právní jistoty formulace sjednotit tak, aby zaměstnanci garantovaly reálné poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu s umožněním výjimek v případech mimořádných a obdobných událostí, uvedených v § 41 odst. 4 (v praxi se skutečně při takovýchto událostech na § 92 nehledí a není to jen v případech vyhlášení nouzového stavu).
- Potřeba změny právní úpravy je pak odůvodněna přímou vazbou na § 28 odst. 1 písm. b), resp. § 15 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, které orgánům inspekce umožňují sankcionovat pouze „nezajištění splnění podmínek při rozvržení pracovní doby,“ ... čímž se zmíněné skutkové podstaty správního deliktu, resp. přestupku stávají de facto bezzubými, neboť zaměstnavatel, který má rozvrh „papírově v pořádku“, ale zaměstnanci fakticky pracují bez jakéhokoli odpočinku v týdnu, jsou nepostižitelní.

§ 93a

Další práce přesčas

Návrh

- Uvedené ustanovení zrušit a ze zákona vypustit.

Odůvodnění

- § 93a ZP sice textově zatím v zákoníku práce zůstává, ovšem předmětné ustanovení je neúčinné a neaplikovatelné. Pozbylo totiž účinnosti k 31. prosinci 2013, když výjimka další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, zavedená do zákona novelou č. 294/2008 Sb. pouze na přechodnou dobu 5 a čtvrt roku, nebyla prodloužena. Za dané situace je pro adresáty ZP zavádějící a pro aplikační praxi nešťastné, aby v zákoně bylo obsaženo ustanovení, které je neaplikovatelné (a to jen díky přechodným ustanovením jiného zákona).

§ 94 odst. 1

Vyrovňovací období pro zaměstnance pracující v noci

Návrh

- V § 94 odst. 1 se za slova „26 týdnů“ vkládají slova „*nebo 6 měsíců*“.

Odůvodnění

- Přechod na vyrovňovací období dané v násobcích týdnů od roku 2007 se stále všude nevžil, viz výše odůvodnění našeho návrhu ve vztahu k § 78 odst. 1 písm. m) ZP a k § 86 odst. 3 ZP.

§ 94 odst. 2

Lékařské prohlídky k práci v noci

Návrh

- Povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských 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 stačilo provést lékařskou prohlídku jedenkrát za dva roky. Zaměstnavatele to zatěžuje jak administrativně, tak finančně. A nepředstavuje to žádnou reálnou ochranu zaměstnanců.

Alternativa

- Ustanovení zcela vypustit s tím, aby byla převzata do zákona o specifických zdravotních službách.

Odůvodnění

- Je nepochybné, že lékařské prohlídky zaměstnanců pracujících v noci jsou součástí pracovnělékařské služby, kterou upravuje zvláštní zákon.

§ 96

Evidence pracovní doby

Návrh

- Z ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) vypustit bod 3 ukládající zaměstnavatelům povinnost vést evidenci „další dohodnuté práce přesčas (§ 93a).
- Naopak, § 96 odst. 1 písm. a) doplnit o povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce:
 - práce v sobotu a v neděli,
 - práce ve svátek,
 - práce ve ztíženém pracovním prostředí,
 - práce v rozdělených směnách (§ 130),
 - přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah,
 - uvést specifickou úpravu pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz náš návrh k § 77).

Odůvodnění

- Protože 93a ZP sice textově zatím v zákoníku práce zůstává, ovšem předmětné ustanovení je neúčinné a neaplikovatelné, nemá význam, aby zákona dále ukládal nesplnitelnou právní povinnost.

- Ve vztahu k požadavku doplnění § 96 odst. 1 ZP o práci v SO a NE atd. je zřejmé, že současná právní úprava je neúplná a nedostatečná. Jelikož evidence pracovní doby je základním pro zúčtování mzdy (platu), měl by zákon ukládat zaměstnavateli povinnost vést průkaznou evidenci nejen některých prací spojených s právem zaměstnance na příplatek, ale v zájmu ochrany zaměstnance by se povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu měla vztahovat na všechny případy, kdy – vzhledem k charakteru vykonávané práce – přísluší zaměstnanci ze zákona právo na příplatek. Je obecně známou skutečností, že bez řádné evidence odpracované pracovní doby nemůže zaměstnanec uspět ani v případném mzdovém sporu; stejně tak mají v důsledku nedokonalé dikce § 96 odst. 1 ZP významně omezenou možnost postihu orgány inspekce práce.

ODMĚŇOVÁNÍ, vč. průměrného výdělku

§ 109 odst. 4 a § 110

Stejná mzda za práci stejnou či stejné hodnoty

Návrh

- Zvážit možnost zohlednění i regionální hodnoty práce.

Odůvodnění

- Je nepochybné, že lokalizace práce podle regionů ovlivňuje hodnotu práce s ohledem na obvyklé životní náklady a zejména podniky s celostátní působností k tomuto hledisku v praxi přihlížejí, i když je to v současnosti v rozporu se zákonem. Jde o to sladit právní úpravu s tím, jak hodnotu práce posuzuje ekonomická teorie.

§ 121 odst. 2 věta

Krácení stálé mzdy při uplatnění konta pracovní doby -

Návrh

- Zvážit úpravu krácení stálé mzdy ve vztahu k vyrovnávacímu období. Stálá mzda by se v tomto případě snižovala o částku, která je násobkem počtu neodpracovaných hodin a hodnoty jedné hodiny stálé mzdy vypočítané jako podíl součtu stálých mezd za vyrovnávací období a počtu hodin vyrovnávacího období, není-li dohodnuto jinak.

Odůvodnění

- Při výpočtu části stálé mzdy, jestliže zaměstnanec nepracoval, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl (překážky v práci) při respektování poměrů konkrétního kalendářního měsíce, kdy by se vycházelo z poměru doby, po kterou zaměstnanec pracoval, k době, po kterou pracovat měl, mohou nastávat absurdní situace. Například zaměstnavatel rozepíše na daný kalendářní měsíc tři směny a dvě zaměstnanec neodpracuje (osobní překážky), obdrží pouze třetinu stálé mzdy. Možnost jiné dohody (v kolektivní či individuální smlouvě) znamená například použití koeficientu, který vyjadřuje průměrný počet pracovních hodin v průměrném měsíci tak, jak je používán pro přepočet průměrného hodinového výdělku na průměrný měsíční výdělek.

§ 127 odst. 3

Stanovení platu s přihlédnutím k případné práci přesčas

Návrh

- Zvážit změnu ustanovení věty druhé tak, aby doba 150 hodin, po kterou je plat stanoven s přihlédnutím k práci přesčas uplynula ve stejný okamžik, kdy uplyne 150 hodin práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.

Odůvodnění

- Doba 150 hodin práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, uplyne dříve než doba 150 hodin, za kterou je zaměstnanci plat stanovený s přihlédnutím k případné práci přesčas (nepočítají se do něho přesčasy v noci, v den pracovního klidu a v době pracovní pohotovosti); je pak na nelogické dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, aby konal práci přesčas de facto zadarmo.

§ 142 odst. 1

Mzda v cizí měně

Návrh

- Formulaci, že **mzdu nebo plat** je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích, doplnit slovy „*není-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuta výplata v cizí měně*“.

Odůvodnění

- Zákon řeší v § 143 odst. 2 výplatu mzdy nebo platu v dohodnuté cizí měně u zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí. V praxi jsou však již běžné případy, kdy je zaměstnanec s místem trvalého pobytu v jiném státě zaměstnán podle práva České republiky na jejím území a požaduje výplatu mzdy v cizí měně, například při zaměstnávání v příhraničních oblastech. Není důvod, aby nemohlo být takovýmto požadavkům na základě dohody obou smluvních stran vyhověno. Jde o zbytečné byrokratické omezení.

§ 142 odst. 5

Tzv. výplatní lístek

Návrh

- Vypustit povinnost, aby doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách měl obligatorně písemnou formu.

Odůvodnění

- Dikce ustanovení máte v tom smyslu, že není možná tzv. elektronická výplatní páska, ta se přitom již v aplikační praxi běžně používá a není třeba takovému modernímu přístupu bránit, tím spíše, že zaměstnanec se k el. výplatní pásce dostává jen prostřednictvím

hesla a ochrana osobních údajů je tak zajištěna. Není proto důvod na písemné formě nadále trvat. Tento doklad není právním jednáním a nevztahuje se na něj proto § 562 NOZ o dodržení písemné formy.

§ 146 písm. b) **Dohoda o srážkách ze mzdy**

Návrh

- Text upřesnit tak, že srážky ze mzdy smějí být provedeny jen „na základě dohody o srážkách ze mzdy; **zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat tuto dohodu i k uspokojení závazků zaměstnance**“.

Odůvodnění

- Současná formulace vyvolává nejasnosti a rozdílné výklady, zda formulace „k uspokojení závazků zaměstnance“ vyjadřuje, že jde o dohodu o srážkách či nikoliv. Jde o určitou zvláštnost oproti NOZ, když takovou dohodu o srážkách neuzavírá věřitel a dlužník, ale dlužník jako zaměstnanec s plátcem mzdy (to má význam v rámci podnikových sociálních programů, například v případech, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na penzijní připojištění nebo životní pojištění a současně mu sráží jeho příspěvek).

§ 149 odst. 1 **Srážky ze mzdy**

Návrh

- V první větě za slovy „*kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnanci doručena*“ *doplnit čárku a slova „pokud s ní zaměstnavatel vysloví souhlas“.*

Odůvodnění:

- Jde o vazbu na NOZ v případech, kdy zaměstnanec uzavřel dohodu o srážkách ze mzdy s třetí osobou, například na soukromou půjčku a chce, aby zaměstnavatel na ni srážel. Jak již AKV vyslovila ve svém stanovisku, při změně zaměstnání má nový zaměstnavatel právo srážky na dohodu odmítnout. S tím musí počítat i právní úprava nabytí pořadí pohledávky.

§ 317 **Práce mimo pracoviště**

Návrh

- V písmenu c) se na konci vkládají slova: „*ani příplatek za noční práci anebo příplatek za práci v sobotu a v neděli*“.

Odůvodnění

- Je vhodné u zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje (pracuje zpravidla z domu), vyloučit též výše uvedené nároky, jejichž

uspokojování podle nynější právní úpravy může zaměstnance vést ke spekulativnímu vykazování práce v tuto dobu, čemuž má § 317 písmeno c) zabránit.

Používání průměrného výdělku

Návrh

- Nepoužívat nadále průměrný výdělek při překážkách v práci a dovolené, kratších než 1 směna.

Odůvodnění

- Jedná se nyní v rámci EU i neunijních zemí spíše o ojedinělou právní úpravu. Zaměstnanci, kteří nepracují, mohou mít (a často také mají) v důsledku používání průměrného výdělku jako „universálního náhradového algoritmu“ paradoxně vyšší příjem, než ti, co pracují – a to jak v případě překážek v práci, tak i z důvodu dovolené. Takový koncept není spravedlivý, jestliže v řadě situací umožňuje výdělkově zvýhodňovat „nepráci.“ Pokud jde ale o překážky v práci či čerpání dovolené po delší dobu, nebylo by jisté, jaké složky mzdy zaměstnanci přísluší, a proto použití průměrného výdělku je zde namístě.

§ 356 odst. 2

Průměrný výdělek

Návrh

- V ustanovení doplnit větu: **„Jestliže se změnila délka týdenní pracovní doby v průběhu rozhodného období, zjistí se týdenní pracovní doba z průměru její délky, platné v první den každého kalendářního měsíce rozhodného období“.**

Odůvodnění:

- Dlouhodobě je vedena diskuse o tom, jak se má vypočítat průměrný měsíční výdělek v případě změny týdenní pracovní doby a na věc jsou vyslovovány rozdílné názory, a to včetně ze strany AKV. Návrh by měl věc co nejjednoduším způsobem vyřešit.

§356 odst. 2

Přepočítání hodinového průměrného výdělku na měsíční u odměny z dohody

Návrh

- Stanovit způsob přepočtu průměrného hodinového výdělku na průměrný hrubý měsíční výdělek u odměn z dohody.

Odůvodnění

- Vzhledem k tomu, že zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není v některých případech stanovena týdenní pracovní doba (u DPČ je stanovena často jako horní limit), není možné postup stanovení v § 356 odst. 2 běžným způsobem použít. Nejvhodnější by bylo určit, že týdenní pracovní doba se zjistí jako průměr odpracované doby za období, uvedené pro DPČ v § 76 odst. 3 nebo za

období, po které byla práce na základě DPP vykonávána, a to v době na kterou byla uzavřena, nejdéle však v kalendářním roce.

§ 357 odst. 1

Průměrný výdělek a minimální mzda

Návrh

- Zakotvit navýšení průměrného výdělku nejen při změně minimální mzdy, ale též při **změně nejnižší úrovně zaručené mzdy**.

Odůvodnění

- Současná úprava je nespravedlivá. Je třeba, aby se průměrný výdělek navyšoval i ve vztahu k nejnižší úrovni zaručené mzdy, pokud ta se zvyšuje.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

§ 196

Návrat z rodičovské dovolené

Návrh

V § 196 se na konci vkládá věta, která zní: „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec zaměstnavatele o návrat do práce v době před uplynutím rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět do 3 měsíců od doručení žádosti.*“

Odůvodnění

- Otázka dřívějšího návratu zaměstnankyně či zaměstnance z rodičovské dovolené je trvale diskutovaným tématem. Jsou vyslovovány rozdílné výkladové názory, a to i s ohledem na skutečnost, že jediným soudním judikátem v této věci je rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 13 Co 413/95, který je zjevně nedostatečný. Na straně jedné je zdůrazňováno právo zaměstnankyně, respektive zaměstnance, stanovit si délku rodičovské dovolené, tedy i tuto změnit, na straně druhé jsou vyslovovány názory, týkající se minimální jistoty zastupujícího zaměstnance a jistoty zaměstnavatele. Považujeme za nezbytné tuto otázku konečně vyřešit jednoznačnou právní úpravou, která by přihlížela k oběma uvedeným aspektům.

§ 203 odst. 3

Dárcovství krve

Návrh

- Překážky v práci při dárcovství krve a dalších biologických materiálů s náhradou mzdy vztáhnout pouze k bezplatnému dárcovství.

Odůvodnění

- V poslední době se vyskytují případy nadměrného čerpání pracovního volna v těchto případech pro účely výdělků. Je možné též zvážit, zda v případech, kdy půjde o pracovní volno bez náhrady mzdy, by jeho rozsah v roce neměl být omezen. Tyto skutečnosti nyní vytvářejí nepřiměřenou zátěž u některých zaměstnavatelů

DOVOLENÁ

§ 212 odst. 4

Výkon veřejné funkce

Návrh

- V § 212 odst. 4 ZP se vkládá věta čtvrtá, která zní: *„Právnícká osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný a uvolňující zaměstnavatel se dohodnou na výši náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou právo na dovolenou nevzniklo.“*
- Dále, doplnit povinnost úhrady (refundace) náhrady mzdy druhým subjektem. V celém ustanovení vypustit fyzické osoby, protože u nich se veřejné funkce nevykonávají.

Odůvodnění

- Převádění dovolené v těchto případech je značným praktickým problémem zejména při dlouhodobém výkonu veřejné funkce uvolněných členů zastupitelstev územních samosprávných celků, neboť zákony o obcích, hlavním městě Praze a o krajích umožňují právo na dovolenou kumulovat i za několik let bez omezení. Zákon by měl obdobně jako je tomu v § 221 odst. 1 zakotvit princip refundace vyplacené náhrady mzdy či platu (respektive platu poskytovaného při výkonu funkce uvolněných členů zastupitelstva) za dovolenou.

§ 213 odst. 5

Změna rozvržení nebo rozvrhu pracovní doby

Návrh

- § 213 odst. 5 zní: *„Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení nebo rozvrhu pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce směn v příslušném rozvržení nebo rozvrhu pracovní doby, z něhož a do něhož zaměstnanec přechází; to se vztahuje i na dovolenou převedenou z předchozího roku.“*

Odůvodnění

- Změnou by měla být odstraněna obtížná srozumitelnost nynější právní úpravy, která způsobuje chyby zaměstnavatelů. Jejím záměrem není změnit rozsah práva na dovolenou. Dovolenu zaměstnance je nutné proto přepočítat na délku směn, do nichž je napříště zařazen. Nárok na dovolenou tak bude převeden na společného jmenovatele.

§ 217 odst. 1

Určení čerpání dovolené

Návrh

- Navrhujeme, aby věta první zněla: „*Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak (§ 217 odst. 5 a § 218 odst. 3).*“ Dále se ve větě druhé slova „stanovení rozvrhu“ nahrazují slovem „určení“.

Odůvodnění

- Povinnost zpracovávat rozvrh čerpání dovolené se již jeví jako překonaná. Mnozí zaměstnavatelé jej proto nezpracovávají a snaží se s jednotlivými zaměstnanci dohodnout o době jejich dovolené. Právní úprava vzbuzuje pochybnosti v případě, že by zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené v rozporu s rozvrhem. Navíc je třeba v textu reflektovat, že i zaměstnanec má mít v případě, uvedeném v § 218 odst. 3 právo si určit čerpání dovolené, stejně jako v případě čerpání dovolené bezprostředně po mateřské dovolené.

218 odst. 1

Čerpání dovolené v kalendářním roce

Návrh

- Zmírnit povinnost čerpání dovolené příslušející za kalendářní rok v roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. 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 podmínky 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. Navíc je uplatňován ze strany některých orgánů restriktivní výkladový názor, že v této záležitosti není možné odchýlení se, ani když o to zaměstnanec žádá (ustanovení § 218 odst. 1 ZP je implementací práva EU a je proto uvedeno v § 363 ZP – od těchto ustanovení je možné podle § 4b odst. 3 se odchýlit ve prospěch zaměstnance; uvedená možnost zmíněnému čl. 7 Směrnice EU, který se zabývá minimálním ročním nárokem, neodporuje). To zbytečně byrokratizuje přístupy zaměstnavatelů.

§ 219 odst. 2 **Dovolená a svátek**

Návrh

- Na konec první věty doplnit středník a slova „**to neplatí, jestliže zaměstnanec čerpá dovolenou jen v den svátku**“.

Odůvodnění

- Jde o vyřešení trvale diskutovaného problému, že když zaměstnanec bude čerpat dovolenou pouze v den svátku, nemělo by platit pravidlo, že se mu tento den do dovolené nezapočítává.

IV. Zákon o inspekci práce

Obecně pokládáme za vhodné navrhnout některé úpravy skutkových podstat správních deliktů a přestupků buď z důvodu, že právní úprava zcela absentuje nebo se jedná z našeho pohledu o ne zcela vhodnou formulaci případně o úpravu redundantní. V konkrétních návrzích uvádíme skutkové podstaty správních deliktů, úprava přestupků by byla obdobná. Samostatným dílčím problémem jsou odkazy na již neexistující zákony.

1. Odměňování zaměstnanců

Jedná se především o návrhy změn v § 26. V současném znění na řadě míst se zmiňuje pouze mzda a plat, nikoli odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přičemž v praxi je např. mnohem častější, že zaměstnavatel nevyplatí odměnu zaměstnanci alespoň ve výši minimální mzdy než u mzdy z pracovního poměru. Vedle toho by bylo vhodné upravit text zákona ve vztahu k zákonným příplatkům. A konečně by bylo na místě nově stanovit správní delikty týkající se odměňování, které dosud nejsou vůbec upraveny.

Konkrétně tedy by postižitelné sankcí mělo být, že zaměstnavatel:

- nesjedná, nestanoví nebo neurčí mzdu před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet (§ 113 odst. 3 ZP), písemně neoznámí změny skutečností ve mzdovém výměru nejpozději v den účinnosti změny (§ 113 odst. 4 ZP), nevydá zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr (§ 136 odst. 1 ZP) nebo písemně neoznámí změny skutečností uvedených v platovém výměru včetně uvedení důvodů nejpozději v den nabytí účinnosti změny (§ 136 odst. 2 ZP),
- do ust. § 26 odst. 1 písm. a) – doplnit slova „nebo odměna“. Vztáhnout tak princip rovného odměňování i na odměny z dohod mimo pracovní poměr,
- do ust. § 26 odst. 1 písm. b) – zformulovat tak, aby deliktním jednáním bylo i neposkytnutí odměny alespoň ve výši minimální mzdy, eventuelně nejnižší úrovně zaručené mzdy, bude-li tato povinnost na dohody vztažena,
- do ust. § 26 odst. 1 písm. i) – doplnit slova „nebo odměny“ a postihovat tak i nezákonné srážky z odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- v ust. § 26 odst. 1 písm. e) nahradit slovo „přesčas“ slovním spojením „ve svátek“ a vypustit slova „k platu“. Jedná se o odstranění chyby v textu zákona,

- do ust. § 26 odst. 1 písm. f) doplnit slova „nebo za práci v sobotu a neděli“. Explicitní úprava chybí v textu zákona,
- zvážit vypuštění či úpravu ust. § 26 odst. 1 písm. m), aby se nepřekrývala s výše uvedenými návrhy

2. Nové skutkové podstaty v oblasti závazků, zákazů a náhrady škody

Zákoník práce v části třinácté, hlavě XVII upravuje některá pravidla o závazcích resp. zákazech vztahujícím se k závazkům. Ať již se to týká realizace zadržovacího práva, zástavního práva, převzetí dluhu či pohledávky. Jednání v rozporu s úpravou ust. §§ 346b) až 346d) by bylo zdánlivé. Ale i tak je otázkou zda nepřipojit i možnost veřejnoprávní sankce.

Konkrétně za

- peněžní postihy zaměstnance v rozporu se zákonem,
- přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- vyžadování od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce peněžité záruky,
- realizaci zástavního práva v rozporu se zákonem,
- postoupení pohledávky vzniklé ze základního pracovněprávního vztahu na jiného.

Dále v případě odpovědnosti za škodu, jestliže zaměstnavatel

- neprojedná a písemně zaměstnanci neoznámí výši požadované náhrady škody ve stanoveném termínu (§ 263 odst. 1 a též obdobně současný § 369 odst. 2 ZP).

3. Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

Ve vztahu k správním deliktům na úseku pracovní doby navrhuje doplnit skutkové podstaty o delikt související s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže zaměstnavatel

- nezajistí, aby výkon práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr nepřesáhl 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (§ 77 odst. 2 ZP).
- Vedle toho navrhuje upravit současné znění tak, aby z něj byla vypuštěna skutková podstata deliktu, která nedává valného smyslu. Konkrétně se jedná o ustanovení § 28 odst. 1 písm. j) - zahrne nesprávně svátky do pracovní doby. Danému deliktu neodpovídá žádná explicitní povinnost. Ze strany zaměstnavatele by se jednalo o špatné rozvrhování pracovní doby jako takové.
- Naopak upřesnit skutkové podstaty podle § 28 odst. 1 písm. h) a k) ve vazbě na námi navrženou úpravu v § 90 a § 92 ZP, že zaměstnavatel neposkytne nepřetržitý odpočinek mezi směnami nebo v týdnu.
- V § 28 odst. 1 písm. l) doplnit, že zaměstnavatel nejen nevede evidenci pracovní doby, ale též že ji nevede s uvedením údajů, které předepisuje § 96 ZP.

4. Správní delikty právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání

Navrhujeme doplnit skutkové podstaty správních deliktů vztahujících se k agenturnímu zaměstnávání i o možnost postihovat porušení § 307a ZP. Tedy o situace, kdy v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti není sjednána možnost přidělení a přesto k přidělování dochází.

- Doplnit do ust. § 33 odst. 1 resp. 20a) porušení § 307a.

5. Správní delikty na úseku vyhrazených technických zařízení

Současné znění slučuje poněkud nešťastným způsobem povinnosti provozovatele vyhrazeného technického zařízení a revizních techniků, kteří disponují patřičným osvědčením a provádějí příslušné prohlídky, revize a zkoušky. Právě vůči této druhé skupině směřuje možnost odnětí osvědčení či zákazu činnosti v ust. § 33 odst. 2 písm. c). Není nijak neobvyklé, že revizní technici konají svou činnost velmi nedbale a v zásadě tak, aby vyšli vstříc zájmům objednatele, bez ohledu na stav předmětného vyhrazeného technického zařízení.

- Navrhujeme tedy rozdělit současný § 33 na dvě samostatná ustanovení, kdy jedno bude směřovat k povinnostem provozovatele (zajistit patřičné revize apod.) a druhé k držitelům osvědčení, kteří v případě, že revize provádějí nedbale, budou vystaveni možnosti správního postihu ať již ve formě pokuty či odnětí patřičného osvědčení případně zákazu činnosti.

6. Státní služba

Ustanovení § 6 odst. 3 ZIP nedostatečně reaguje na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Jednak navrhujeme působnost inspekce práce rozšířit i na úsek dovolené a dále považujeme za nezbytné upřesnit, že pro účely tohoto zákona (správních deliktů) se pracovní dobou rozumí též doba služby. Jako námět pak doporučujeme zvážit rozšíření působnosti inspekce, včetně správních deliktů, i na další otázky služebních poměrů, včetně jejich vzniku, změn a skončení a odměňování.

7. Společné ustanovení o přestupcích a správních deliktech

V § 36 doplnit, že:

- Fyzická nebo právnická osoba se dopustí přestupku nebo správního deliktu dle tohoto zákona, pokud porušením povinnosti, obsažené ve skutkových podstatách přestupků a správních deliktů došlo zároveň k ohrožení právního zájmu, který je příslušnou skutkovou podstatou chráněn. Jde o to, aby v případech, kdy není vůbec dána společenská nebezpečnost porušení zákona, nebyla ukládána pokuta.
- Jednání, kterým se fyzická nebo právnická osoba oprávněně odchýlí od zákona, není přestupkem nebo správním deliktem. Přestupkem nebo správním deliktem není rovněž nedodržení předepsané formy právního jednání, pokud je vada v souladu s § 582 NOZ zhojena dříve, než se stala předmětem šetření

kontrolního orgánu.

Věříme, že budou naše návrhy diskutovány.

V Praze dne 21. června 2015

JUDr. Bořivoj ŠUBRT
předseda