

**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, a další související zákony**

 AKV vyjadřuje připomínky pouze k ČÁSTI PRVNÍ návrhu, i když některé navržené změny bude třeba promítnout též do ČÁSTI TŘETÍ – Změna zákona o vojácích z povolání.

I. **Nad rámec předloženého návrhu vyjadřuje AKV následující náměty**, které považujeme za **připomínky zásadní**:

1. Zapracovat do zákona právní úpravu **vrcholových řídících zaměstnanců** tak, jak byla uvedena v předchozí předloze novely ZP.
2. Vrátit do ustanovení § 39 možnost **sjednání doby určité** trvání pracovního poměru za účelem zastupování nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci (týká se zejména zastupování žen na mateřské a rodičovské dovolené). Tuto výjimku obsahuje též zákon o pedagogických pracovnících.
3. Vrátit se k návrhu přeměny **převedení na jinou práci** na dohodu se zaměstnancem, v zásadě tak, jak to obsahovala předchozí předloha. Převedení by ale mělo být ponecháno v případech podle § 41 odst. 4 ZP a též v případech podle § 41 odst. 2 ZP. Důvodem pro opuštění institutu převedení na jinou práci – kromě mezinárodněprávních aspektů – je též aktuální judikatura Nejvyššího soudu, mimo jiné usnesení sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, v němž soud zaujal stanovisko, že převedení bez souhlasu zaměstnance „nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec nadále bude konat, ale úpravu jen provizorní (dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru“.
4. Zvážit možnost výpovědi ze stran zaměstnavatele **bez uvedení důvodů**, s právem zaměstnance na odstupné nejméně ve výši 6násobku průměrného výdělku. Výpověď bez udání důvodu je možná např. v Itálii, Belgii, Francii, Lucembursku, Španělsku, Finsku, Švédsku, Německu, Dánsku, tzn. je to běžné ve značné části zemí západní Evropy, včetně zemí, kde má pracovní právo velmi výrazně ochranářský charakter.
5. Navrhujeme **vypuštění výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele, uvedeného v § 52 písm. d)** a přenesení úpravy práva na odstupné do § 67 odst. 2; písmena e) až h) v § 52 z důvodu dalších návazností nepřečíslovávat. Chceme tím zamezit zbytečným soudním sporům o neplatnost výpovědi z důvodu, zda mělo být použito písmeno d) nebo e) § 52 ZP. Eventuální spory by tak vznikaly jen o právo na odstupné, přičemž dlouhá promlčecí lhůta by dávala zaměstnanci dostatečný časový prostor na podání žaloby. Toto řešení obsahuje i slovenský zákoník práce. Ustanovení § 72 ZP je v těchto případech pro zaměstnance nevýhodné.

**II. Konkrétní připomínky k návrhu**

Za bod 3 zařadit nový bod: V § 39 odst. 5 – věta poslední zní: **„Nesouhlasí-li zaměstnavatel s oznámením zaměstnance, může zaměstnavatel uplatnit u soudu návrh, že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby; návrh je třeba uplatnit do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.“**

Odůvodnění: S ohledem na rozdílnou judikaturu Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, považujeme za nezbytné z důvodu právní jistoty zakotvit potřebu, aby žalobu podával zaměstnavatel. Vycházíme tím ze základní zásady pracovněprávních vztahů – zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 4 – v § 43a odst. 1 se slova „6 měsíců“ nahrazují slovy **„3 měsíce“**.

K bodu 5 – na konci navrženého textu se vkládá čárka a slova **„jimiž jsou výlučně mzda, plat, jejich náhrady, poměrná část pojistného na sociální a veřejné zdravotní pojištění a na pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, popřípadě cestovní náhrady, náhrady podle § 190 a peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, která zaměstnanci přísluší podle smlouvy nebo vnitřního předpisu“.**

Odůvodnění k bodům 4 a 5: Vyjadřujeme vážnou obavu, že navržené znění může vést ke zneužití právní úpravy nelegálními agenturami práce. Dobu, po které je možné u nového zaměstnance dočasné přidělení využít proto navrhujeme sjednotit s obvyklou délkou zkušební doby, aby zaměstnanci nebyli přijímáni za účelem dočasného přidělení. Úhradu nákladů, které lze refundovat, považujeme za nutné vymezit taxativně, neboť jinak hrozí riziko, že půjde o skrytý zisk. Připomínáme, že české pracovní právo v posledních letech přijímalo omezující opatření ve vztahu k legálním agenturám práce, avšak zcela unikala možnost působení agentur, které nemají povolení ke zprostředkování zaměstnání, nesložily kauci a nejsou pojištěny pro účely úpadku.

**Tyto připomínky k oběma bodům jsou zásadní.**

K bodu 6 – návrh vypustit.

Odůvodnění: Není důvod zakázat dočasné přidělení u zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, neboť i tito zaměstnavatelé zaměstnávají neagenturní zaměstnance, kteří zajišťují provoz firmy.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 7 – bod vypustit.

Odůvodnění: Doba v zásadě 3 let, v níž by zaměstnavatel měl zaměstnankyni držet původní pracovní místo, je příliš dlouhá, a to i s ohledem na četné interní změny, které u zaměstnavatelů průběžně probíhají. Přestože je v důvodové zprávě odkazováno na směrnici EU (směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010), s tímto návrhem nesouhlasíme. Předmětná směrnice EU, resp. její příloha předpokládá v ustanovení 2 odst. 2 rodičovskou dovolenou v délce min. 4 měsíců. Již s ohledem na dobu trvání mateřské dovolené jde návrh nad rámec požadavků evropské legislativy, když maximální délka čerpání mateřské dovolené činí dle zákoníku práce 28, resp. 37 týdnů. Není tedy důvod pro poskytování zvýšené ochrany zaměstnancům, když rodičovská dovolená může být dle našeho právního řádu čerpána až do 3 let věku dítěte, což je v porovnání s jinými státy EU (kde doba pracovního volna k péči o dítě činí zpravidla několik týdnů či měsíců) nejdelší dobou.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 8 zařadit nový bod – v § 69 odst. 3 za písmena a) a b) zařadit větu **„Zaměstnanci přísluší v případech podle písmena a) a b) též kompenzace ve výši nejméně 6násobku průměrného měsíčního výdělku“**.

Odůvodnění: V případě, že zaměstnanec uspěje u soudu se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru, je v praxi běžné, že zaměstnanci na návratu do zaměstnání netrvají, protože takové řešení je pro oba účastníky již problémové nebo nereálné. Zákon by proto měl umožnit, aby pokud skutečně nedojde k dohodě o návratu do zaměstnání a pracovní poměr končil, příslušela zaměstnanci finanční kompenzace.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 10 – bod vypustit.

Odůvodnění: Jak ukázal průběh diskuze k předchozí předloze návrhu novely ZP v PSP ČR, je zpřísňování podmínek u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr většinově nepřijatelné. Zpřísňování těchto podmínek by zbytečně omezilo pružnost právní úpravy.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 12 – navržený text vypustit a na konec § 77 odst. 2 písm. d) vložit slova „ **a zaměstnavatel je povinen vést evidenci odpracované doby s vyznačením začátku a konce,“**

Odůvodnění: Viz, co bylo uvedeno k bodu 10. Za nezbytné ale považujeme vedení evidence odpracované doby, a to s ohledem na prokazatelnost dodržení časového omezení práce podle § 75 a §76. Evidenci práce v noci zde považujeme za zbytečnou.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 18 – za doplňovaný text vložit čárku a slova **„nejde-li o zaměstnance, jemuž vzniká pracovní poměr a jde-li o první rozvrh pracovní doby, který se jej týká.“**.

Odůvodnění: Návrh, aby rozvrh pracovní doby na základě dohody se zaměstnancem musel být dán alespoň 2 dny předem, nerespektuje potřebu u nástupu nových zaměstnanců – ti se často zařazují do pracovního kalendáře již dnem nástupu, což ve vlastním zájmu akceptují.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 26 – AKV se vzdává práva vyjádřit se k mechanizmu zvyšování minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy. V této věci by mělo dojít k dohodě všech sociálních partnerů, a to před rozhodnutím vlády. Věc považujeme za politickou.

Za bod 27 zařadit nový bod – v § 121 odst. 2 věta druhá zní „Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářní měsíci pracovní dobu nerozvrhne **nebo zruší rozvrženou směnu“**. Na konci poslední věty se vkládá čárka a slova **„s výjimkou podle předchozí věty**“.

Odůvodnění: Návrh souvisí s naší připomínkou k bodu 44. V případě zrušení plánované směny je třeba, aby zaměstnanci příslušela stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 42 zařadit nový bod – v § 172 se na konci vkládá věta: **„Při pracovní cestě konané mimo místo výkonu práce, popřípadě pravidelného pracoviště mimo území České republiky, přísluší zaměstnanci cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě, s výjimkou zaměstnanců uvedených v hlavě III.“**

Odůvodnění: Současná právní úprava nepřiznává zaměstnancům při pracovních cestách v zahraničí, pokud tam mají místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště, ani zahraniční, ani vnitrostátní stravné, což je nutné napravit. Zaměstnancům uvedeným v hlavě III. části sedmé ZP přísluší v takovém případě náhrady podle nařízení vlády č. 62/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 44 – bod vypustit.

Odůvodnění: Viz též náš návrh k § 121 odst. 2. Zavedení povinnosti přiznat zaměstnanci v kontu pracovní doby náhradu mzdy při zrušení směny, je zcela v rozporu s pojetím a koncepcí tohoto způsobu rozvržení pracovní doby. Konto funguje na 3 principech: Za prvé pracovní dobu musí zaměstnavatel rozvrhnout, ale podle rozvrhu se nemusí pracovat. Za druhé, je-li směna zrušena, např. pro nedostatek práce, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. A za třetí, práce přesčas je zjištěna až při uplynutí vyrovnávacího období. V případě přijetí předloženého návrhu by byla tato koncepce zásadně narušena. Chyba v zákoně nespočívá v § 208, ale v § 121. Zaměstnancům při zrušení směny je třeba poskytovat stálou mzdu tak, jako je tomu v případě, kdy zaměstnavatel pracovní dobu v kalendářním měsíci nerozvrhne.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 50 a následujícím – s celkovou novou koncepcí dovolené souhlasíme. Je však nezbytné ještě právní úpravu dopracovat tak, aby byla lidem zcela srozumitelná. Obtížnou srozumitelností trpí zejména § 216 odst. 2. Pro některé formulace je tak vhodné zavést určité legislativní pojmy – viz naše následující návrhy.

K bodu 50 – na konci § 212 odst. 4 se doplňuje věta **„K necelým násobkům odpracované týdenní pracovní doby v příslušném kalendářním roce se nepřihlíží.“**

Odůvodnění: Text je tak zřejmě míněn, avšak je nezbytné uvést výslovné a srozumitelné pravidlo.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 54 – na konci § 215 odst. 1 vložit větu **„§ 212 odst. 4 věta poslední se použije obdobně.“**

Odůvodnění: Souvisí s předchozím bodem.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 57 – v § 216 odst. 2 před středník vložit závorku a slova **„(limitovaně započitatelné překážky v práci, neuvedené v odstavci 3)“**. V odstavci 3 na konci návětí vložit závorku a slova **„(plně započitatelné překážky v práci)“**.

Odůvodnění: Jde o již námi zmíněnou srozumitelnost textu pro běžné uživatele. Mnozí členové AKV v interním připomínkovém řízení k návrhu vyjadřovali, že návrhu právní úpravy dovolené příliš nerozumí.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 59 – **Varianta 1:** z textu vypustit slovo „písemné“.

Odůvodnění: Je zbytečné zavádět další administrativní povinnost, když v jiných případech ZP umožňuje neformální dohodu mezi oběma stranami, jako je tomu například u vyslání na pracovní cestu nebo u pracovní pohotovosti či nadlimitní práce přesčas.

**Tato připomínka je zásadní.**

 **Varianta 2:** V § 218 odst. 1 zní:

**„** **(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby v kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny a pedagogický pracovník a akademický pracovník vysoké školy alespoň 6 týdnů, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.“**

Odůvodnění: Jde o zásadní změnu právní úpravy vycházející z článku 7 směrnice EP a Rady 2003/88/ES, který požaduje, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů. Česká právní úprava je zbytečně přísnější tím, že požaduje zásadně vyčerpání veškeré dovolené z daného roku v tomto roce. To vyvolává i praktické problémy, neboť většina zaměstnanců má velké zůstatky nevyčerpané dovolené. V případě přijetí našeho návrhu by bylo doplnění nového odst. 2 zbytečné. Odstavce 2 až 4 by se napříště vztahovaly pouze na dovolenou, která nebyla v rámci 4 (6) povinných týdnů vyčerpána v rámci kalendářního roku z důvodů uvedených v odst. 1. tj. překážek v práci na straně zaměstnance nebo naléhavých provozních důvodů. Dovolenou nad rámec 4 (6) týdnů v každém roce by zaměstnavatel určoval k čerpání podle § 217 odst. 1 nebo v dohodě se zaměstnancem. Uvolnění rigidních pravidel by podniková sféra uvítala.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 77 – v § 317a odst. 1 větě první za slovy „průměrnou týdenní pracovní dobu“ vložit slova **„pro dané pracovní místo“**.

Odůvodnění: Jde o zpřesnění formulace.

– odst. 4 zní **„Zaměstnanec může na základě dohody zastoupit druhého zaměstnance, který se nedostavil na směnu.**

Odůvodnění: Předložený návrh je zbytečně kogentní. Není důvod vyjadřovat zákaz, jestliže se zaměstnanec dohodne buď se zaměstnavatelem nebo nepřítomným zaměstnancem a není třeba požadovat souhlas výslovný, když tomu tak není ani v jiných případech, například u tzv. nadlimitní práce přesčas.

 – na konec § 317a doplnit nový odstavec 6, který zní: **„(6) Způsobí-li zaměstnanci zaměstnavateli škodu svým zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a nelze-li zavinění konkrétnímu zaměstnanci prokázat, jsou povinni ji nahradit všichni zaměstnanci na sdíleném pracovním místě společně a nerozdílně.“**

Odůvodnění: Právní úprava musí předpokládat způsobení škody zaměstnavateli s nemožností prokázat zavinění konkrétní osobě. V takovém případě je nezbytné, aby všichni odpovídali společně a nerozdílně.

**Všechny připomínky k § 317a jsou zásadní.**

K bodu 80 – za slovo „písemně“ vložit slova **„za tím účelem“**.

Odůvodnění: Důvodem je reakce na judikaturu Nejvyššího soudu, který dovozuje povinnost sledovat veškeré písemnosti doručené zaměstnancem zaměstnavateli (např. adresa na prohlášení k dani). Požadovaného účelu bude dosaženo právě až touto úpravou textu.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 88 – bod vypustit.

Odůvodnění: V praxi jsou časté případy, kdy zaměstnanec požádá zaměstnavatele, nebo se dohodnou, že mzda za práci přesčas bude vyplacena až za dobu pozdějšího čerpání náhradního volna. Jde-li o vůli zaměstnance, nelze postup považovat za porušení ustanovení § 141 odst. 1 ZP. Jde zejména o případy, kdy zaměstnanec bude čerpat více dnů náhradního volna a nechce, aby mu příjem za tento měsíc poklesl. Proto i promítnutí do průměrného výdělku by mělo být v zákoně ponecháno.

**Tato připomínka je zásadní.**

Věříme, že tyto připomínky zvážíte.

 S pozdravem

 JUDr. Bořivoj ŠUBRT

 předseda

V Praze dne 12. 9. 2018