

**Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů**

**nám. W. Churchilla 2**

**130 00 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 k návrhu následující připomínky. S body, k nimž připomínky neuvádíme, vyslovujeme souhlas.

**K ČÁSTI PRVNÍ – Změna zákoníku práce**

K článku I.

K bodu 2 – v závětí odstavce 1 nahradit slova „a jeho průměrný měsíční výdělek činí“ slovy **„ve výši“**.

Odůvodnění: Vazba výše mzdy zaměstnance na průměrný měsíční výdělek se jeví jako nevhodná s ohledem na jeho ovlivňování složkami mzdy, poskytnutými za delší období. Rozhodující by proto mělo být, v jaké výši zaměstnavatel se zaměstnancem mzdu sjednal.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 3 – návrh vypustit.

Odůvodnění: AKV zásadně nesouhlasí s žádnou navrženou variantou znění § 24. Připomínáme, že by šlo o návrat k právní úpravě, která byla v zákoně původně obsažena, a kterou svým Nálezem publikovaným pod č. 116/2008 Sb. zrušil Ústavní soud jako protiústavní. Skutečnost, že oproti původnímu textu je úprava rozšířena o povinnost projednání návrhu KS s ostatními odborovými organizacemi, nijak nevyvrací závěr Ústavního soudu. Projednání je nezávazné pro možnost ovlivnění obsahu kolektivní smlouvy. Sice z hlediska demokratičnosti by bylo možné ve variantě I. uvítat možnost hlasování zaměstnanců o pověření odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy, avšak právní úprava by musela podrobně vymezit pravidla tohoto hlasování, které by zřejmě musel organizovat zaměstnavatel, což se jeví jako příliš náročné řešení. Připomínáme, že stávající stav, kdy se všechny odborové organizace musí o kolektivní smlouvě shodnout, pokud se nedohodly mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak, je vyhovující. Respektuje právo všech odborových organizací na rovné zacházení, přičemž je nutné brát v úvahu, že některé menší odborové organizace zastupují určité profesní skupiny, které musí mít rovné právo ovlivnit pracovní podmínky zaměstnanců, které reprezentují. Je nutné brát v úvahu argumentaci Ústavního soudu k výkladu článku 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, která mimo jiné nepřipouští zvýhodňovat některé odborové organizace. Argument, že zvýhodněná je malá organizace oproti velké, Ústavní soud vyvrátil.

**Považujeme předložený návrh za varovný signál, svědčící o nepřípustném přístupu, kterým jsou narušovány principy právního státu** tím, že jsou činěny pokusy nebrat v úvahu judikaturu nejvyšší soudní ústavní instituce.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 4 – návrh vypustit.

Odůvodnění: Stávající text § 25 odst. 2 písm. a) navrhla v roce 2005 do nového ZP právě AKV jako reakci na případy, kdy zaměstnavatelé odmítali pověřit organizaci zaměstnavatelů, aby za ně uzavřela vyšší kolektivní smlouvu. To vedlo až k extrémním situacím, kdy kolektivní vyjednávání bylo na návrh vyšší odborové organizace zahájeno, ale organizace zaměstnavatelů neměla za koho vyjednávat. Tehdy byl akceptován náš návrh, že organizaci zaměstnavatelů nelze zaměňovat s organizací podnikatelů, neboť jejím úkolem je vést sociální dialog se zástupci zaměstnanců a uzavírat kolektivní smlouvy. Změna by byla návratem zpět do stavu, který se před rokem 2007 neosvědčil.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 9 - slova v první větě odstavce 3 „nebrání-li tomu vážné provozní důvody“ nahradit slovy **„jakmile to dovolí jeho provozní možnosti“**.

Odůvodnění: Jde o závažné zpřísnění oproti nynějšímu znění § 45. Přitom v daném případě se nejedná o lékařský posudek, ale o doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb, které samo o sobě nemůže být závazné. Navržený text však závaznost takového doporučení vytváří.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 13 – v § 41 odst. 3 ve větě druhé se za slova „v odstavci 1“ vkládají slova **„s výjimkou písmene h),“**.

Odůvodnění: Jestliže zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady, stanovené zvláštními právními předpisy (například řidiči bylo zadrženo řidičské oprávnění), nelze připustit situaci, že pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy. V takovém případě jde o důsledek porušení nebo nesplnění povinností zaměstnancem a eventuální ztrátu na výdělku si musí nést zaměstnanec.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 15 – vypustit.

Odůvodnění: Ustanovením § 43 by bylo nahrazeno dosavadní přeložení zaměstnance, které však není ničím jiným, než dohodnutou změnou pracovní smlouvy. Té ovšem nic nebrání.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 17 – doporučujeme přijmout variantu I.

Odůvodnění: Jako vhodnější se jeví vázání uvedené doby na informování jednotlivých zaměstnanců.

**Tato připomínka je zásadní.**

Zařadit nový bod za bod 17:

V § 52 zrušit písmeno d) a ostatní písmena přečíslovat.

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**, je problematická – je to zřejmé zejména v soudní judikatuře a posuzování práva zaměstnance na odstupné právě ve vazbě na uplatnění toho kterého výpovědního důvodu. Judikatura, včetně Nejvyššího soudu, musí řešit případy neplatnosti výpovědi z důvodu nedostatečného skutkového vymezení výpovědního důvodu právě pro (ne)rozlišení mezi současným písmenem d) a e). Jsou vedeny zbytečné spory o neplatnost výpovědi, ačkoliv by předmětem sporu mohlo být pouze poskytnutí odstupného. Tato změna by byla i pro zaměstnance výhodnější v tom, že právo na odstupné bude moci úspěšně uplatňovat v obecné promlčecí lhůtě, zatímco v současnosti, jestliže zaměstnanec, který dostal výpověď podle § 52 písm. e), ačkoliv šlo o důsledek např. pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, musí žalovat u soudu neplatnost výpovědi v dvouměsíční prekluzivní lhůtě. Pokud nežaluje, nemůže se následně podle judikatury Nejvyššího soudu odstupného domáhat. Vznikají tak i neodůvodněné rozdíly v právních následcích u výpovědi a dohody o rozvázání pracovního poměru.

Důsledkem současné právní úpravy pak je požadavek, daný judikaturou Nejvyššího soudu na konkrétní uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci přímo v lékařském posudku (což žádný zákon přímo neukládá a v některých případech poskytovatel pracovnělékařských služeb není schopen takovou příčinu konstatovat, neboť by vyžadovala znalecké posouzení). Viz k tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4468/2010.

Vznik práva na odstupné by měl být řešen prostřednictvím novelizace ustanovení § 67 ZP (viz dále), a to **konkrétní vazbou na příčinu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, pro který byl rozvázán pracovní poměr.**

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 19 – návrh vypustit.

Odůvodnění: Zavedení povinného sociálního plánu by přineslo zbytečnou administrativní náročnost. Přitom věc je dostatečně řešena v ustanovení odst. 2 (nově 3), a to obsahem písemné informace zástupců zaměstnanců.

**Tato připomínka je zásadní.**

Zařadit nový bod za bod 22:

V § 67 odst. 2 věta první zní: **„Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, které jsou důsledkem pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.“**

Odůvodnění: Jde o souvislost s námi navrženým vypuštěním samostatného výpovědního důvodu podle současného § 52 písm. d). Nárok zaměstnance na odstupné bude vázán jen na skutečnost, že příčinou dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k práci je pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, a nikoliv, zda je tak vymezen výpovědní důvod.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 23 – bod vypustit.

Varianta: Na konec odstavce 3 vložit středník a text: **„v kolektivní smlouvě lze sjednat možnost posuzování dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu nejdéle za období 52 týdnů.“**

Odůvodnění: Navržené zkrácení doby pro posuzování je závažným zpřísněním a omezením flexibility dohod o pracovní činnosti. Argumentace, uvedená v důvodové zprávě, opírající se o požadavky Směrnice 2003/88/ES, není zcela na místě, neboť jde o práce časově omezeného rozsahu.

Jako alternativní řešení nabízíme umožnit posuzování období až 52 týdnů na základě ujednání v kolektivní smlouvě, což by Směrnici plně odpovídalo.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 24 – vypustit.

Odůvodnění: Není žádný reálný důvod k tomu, aby dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby muselo být dáno obdobím určeným jen v celých násobcích týdnů. Současná úprava vyhovuje a nevyvolává žádné problémy. Je v praxi docela běžné, že jsou uplatňována pro daný účel měsíční období.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 25 – z písmene d) vypustit § 90 a § 90a,

- v písmenu f) vypustit slova „v případě dohody o provedení práce“,

- vypustit navržené znění odstavce 3 a tento odstavec ponechat ve stávajícím znění.

Odůvodnění: Při vztažení některých pravidel, týkajících se pracovní doby a doby odpočinku na dohody, není třeba uplatňovat ustanovení o nepřetržitém denním odpočinku, neboť doba práce („směny“) je omezena na 12 hodin.

Nevidíme žádný důvod k zavedení práva na dovolenou zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. Dohody jsou vnímány jako flexibilní forma zaměstnání, například i studentů v době prázdnin a vztahovat pracovní podmínky, dané v pracovním poměru na tyto dohody by vedlo k omezení flexibility pracovněprávních vztahů a pravděpodobně i podpořilo nelegální práci. Žádný požadavek z praxe na zavedení povinné dovolené u DPČ nezaznívá, a to ani ze strany zaměstnanců.

Z výše uvedeného důvodu nevidíme ani potřebu měnit text § 77 odst. 3.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 26 zařadit nový bod, který zní:

V § 78 odst. 1 písm. m) za slovy „26 týdnů“ doplnit slova **„nebo 6 měsíců“** a za slovy „52 týdnů“ doplnit slova **„nebo 12 měsíců“**.

Odůvodnění: Ani nadále nevidíme důvod, proč maximální délka vyrovnávacího období nemůže být limitována v měsících tak, jako tomu bylo do roku 2006 a jak tomu je i ve Směrnici 2003/88/ES. Má-li být právní úprava dostatečně flexibilní, měla by umožnit i zachování zvyklostí – některé i velké firmy používají vyrovnávací období 12 měsíců (např. kalendářní rok), přičemž tím zaměstnanci nejsou nijak poškozováni. Použitelný fond pracovní doby za vyrovnávací období je vypočitatelný i za zlomky týdnů.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 27 – nový odstavec 3 formulovat takto:

**„(3) Období podle odstavce 1 písm. m), § 86 odst. 3, § 93 odst. 4 a § 94 odst. 1, pokud není dáno v celých násobcích týdnů, musí být delší než 1 měsíc.“**

Odůvodnění: Považujeme požadavek, aby vyrovnávací období byla dána v celých násobcích týdnů, za neopodstatněný. V praxi se běžně vyskytují například období 3 měsíců nebo „od zavedení grafikonu do jeho změny“. Není naprosto žádný důvod navrženým způsobem omezovat flexibilitu, a to navíc způsobem, který v jiných státech není používán. Pokud je někdy argumentováno tím, že někteří zaměstnavatelé stanovují vyrovnávací období v nevhodné délce 1 měsíce, potom je možné zakotvit, že není-li toto období dáno v násobcích týdnů, musí být delší než 1 měsíc.

Naprosto nevhodné je takové omezování u pružné pracovní doby, kdy naopak právní úprava od roku 2012 umožnila zavedení pružného měsíčního období. Týká se to zaměstnanců, kteří pracují v pětidenním pracovním týdnu a proto navázání vyrovnávacího období na kalendářní měsíc je vhodné v tom směru, že se vyrovnávací období kryje se zúčtovacím obdobím pro zúčtování mzdy či platu. I kdyby náš návrh na formulaci odstavce 3 nebyl akceptován, požadujeme, aby z textu byl vypuštěn § 85 odst. 4.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 32 – v § 86 odst. 3 za slova „26 týdnů“ vložit slova **„nebo 6 měsíců“** a za slova „52 týdnů“ vložit slova **„nebo 12 měsíců“**,

- v 86 odst. 4 zní:

**„(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn. Ustanovení § 93 a § 98 odst. 2 tím není dotčeno.“**

- v § 86 vložit odstavec 6, který zní:

**„(6)** **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: Tak, jak jsme navrhli již k § 78 odst. 1 písm. m), i ve vztahu ke kontu pracovní doby považujeme za správné, aby bylo umožněno vyrovnávací období limitované násobky měsíců.

V navrženém textu § 86 odst. 4 vnímáme rozpor daný tím, že nařízení nebo dohodnutí výkonu práce mimo rozvrh směn by měl být vázáno na podmínky stanovené v § 93, tj. pro práci přesčas. Přitom však práce mimo rozvrh směn nakonec prací přesčas vůbec být nemusí, a to s ohledem na ustanovení § 98 odst. 2. Za vhodnější proto považujeme vyjádření, že ustanovení § 93 (stejně jako § 98 odst. 2) není touto možností dotčeno.

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 zajištěna vazbou na kolektivní smlouvu. I bez výslovné právní úpravy se tak v řadě firem beztak děje. Navíc nepůjde o „dluh“ zaměstnance vůči stanovené týdenní pracovní době, ale jen vůči potenciální práci přesčas.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 37 zařadit další bod, který zní:

V § 91 odst. 3 se vkládá písmeno i), které zní:

**„i) v kontu pracovní doby.“**

Odůvodnění: S ohledem na povahu konta pracovní doby považujeme za vhodné, aby výjimka pro nařízení práce v tyto dny byla dána i v kontu pracovní doby. Souvisí to i s navrženým ustanovením § 86 odst. 4.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 38 – vypustit.

Odůvodnění: Ustanovení § 91 odst. 6 je tradiční a má svoji logiku, a to jak pro posuzování dnů pracovního klidu, tak i pro možné použití při odměňování – typicky pro kompenzaci za práci ve svátek. Celá řada zaměstnavatelů, včetně např. Škoda Auto, a. s., toto ustanovení při odměňování využívá.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 43 – v § 92a vložit jako druhou větu slova: **„Zasáhne-li doba tohoto odpočinku do směny zaměstnance, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“**

Odůvodnění: Navrhujeme se vrátit k právní úpravě, která byla obsažena v § 4 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, a které bylo účinné do 31. 12. 2006. Právní úprava stanovila, že pokud doba odpočinku po návratu z pracovní cesty v rozsahu 8 hodin spadá do pracovní doby zaměstnance, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Text ustanovení tak, jak je navržen, vlastně vůbec neřeší důsledek, jestliže uvedená doba odpočinku zasáhne do další směny zaměstnance a jen důvodová zpráva konstatuje možnost změny rozvrhu směn. Takový důsledek je však nejistý – pokud by k takové změně rozvrhu směn nedošlo, nastalo by u zaměstnance fakticky neplacené volno.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 45 – vypustit.

Odůvodnění: Návrh považujeme za naprosto neodůvodněný. Připomínáme, že právní domněnka o pětidenním pracovním týdnu byla do zákona doplněna na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu, a to z důvodu, aby i u zaměstnanců pracujících v noci, byly možné například až dvanáctihodinové směny. Směrnice 2003/88/ES totiž z podmínky maximálně osmihodinové směny u těchto zaměstnanců, připouští celou řadu výjimek, jejichž zapracování do zákona by bylo velmi komplikované a rozsáhlé. **Jestliže by měl být přijat navržený text, znamenalo by to závažný zásah do organizace pracovní doby celé řady odvětví, včetně například zdravotnictví, ale například i v průmyslu a u prací hlídacích a při ostraze objektů, neboť delší než 8 hodinové směny by byly zakázány.**

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 45 zařadit další bod, který zní:

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

Odůvodnění: Požadavek na každoroční lékařské prohlídky zaměstnanců pracujících v noci, je neodůvodněný, není dán žádnou mezinárodněprávní úpravou, přičemž interval 2 let je akceptovatelný jak pro pracovní lékaře, reprezentované Společností pracovního lékařství České lékařské společnosti J. E. Purkyně, tak i pro Ministerstvo zdravotnictví ČR. Každoroční lékařské prohlídky znamenají značné finanční náklady zaměstnavatelů a nepředstavují žádný významný prvek v ochraně zdraví zaměstnanců při práci.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 65 – druhá věta v § 120 odst. 3 zní: **„Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci poskytne ve výši násobku počtu odpracovaných hodin a hodinové hodnoty stálé mzdy; ta se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat při plném rozvržení stanovené týdenní pracovní doby.“**

Odůvodnění: Ačkoliv řešení navržené v § 120 odst. 3 bylo navrženo i ze strany AKV, následně provedené výpočty ve Škoda Auto, a. s. prokazují nepoužitelnost tohoto pravidla (viz následující příklady):

***Příklad 1:***

*Vyrovnávací období = 39 týdnů (9 měsíců)*

*Stálá měsíční mzda = 17 500 Kč*

*Předpokládaná suma stálých mezd = 157 500 Kč*

*Počet hodin za vyrovnávací období = 1 500*

*Zaměstnanec měl v měsíci pracovat 192 hodin, ale pracoval pouze 8 hodin (dovolená, pak pracovní neschopnost).*

***SMZ = SMStM – (PNH x ƩSMVO : ƩHVO)***

***SMZ = 17500 – (184 x 157500 : 1500) = 17500-19320***

*Zkrácená stálá mzda 17 500 mínus 19 320 = mínus 1 820 Kč*

*Znamená to, že zaměstnanec v daném měsíci za 8 hodin práce neobdrží žádnou mzdu?*

***Příklad 2:***

*Zaměstnanec měl pracovat 80 hodin, ale neodpracoval žádnou hodinu. (dlouhodobá nemoc)*

***SMZ = SMStM – (PNH x ƩSMVO : ƩHVO)***

***SMZ = 17500 – (80 x 157500 : 1500) = 17500-8400***

*Zkrácená stálá mzda 17 500 mínus 8 400 = 9 100 Kč*

*Ačkoliv zaměstnanec v daném měsíci vůbec nepracoval, obdrží mzdu ve výši 9 100 Kč.*

Řešením je, aby nebyla stálá mzda zkracována za neodpracované hodiny, ale naopak poskytnuta za odpracované hodiny, a to s použitím její hodinové hodnoty, zjištěné za celé vyrovnávací období způsobem, který je obsažen již v návrhu MPSV. Tímto postupem by v uvedeném příkladu 1 při hodinové hodnotě stálé mzdy 105 Kč (157.500 : 1.500) příslušelo za 8 hodin 840 Kč. V příkladu 2 by zaměstnanci žádná mzda nepříslušela, neboť nic neodpracoval.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 76 – v § 146 písm. b) zní:

**„b) na základě dohody o srážkách ze mzdy; zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat tuto dohodu i k uspokojení závazku zaměstnance,“**

Odůvodnění: Nepovažujeme za vhodné zcela vypustit možnost provádět srážky k uspokojení závazků zaměstnance. Tato možnost je využívána v rámci podnikových sociálních programů, například v případech, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na penzijní připojištění nebo životní pojištění a současně mu sráží jeho příspěvek. Právní úpravu je tak vhodnější precizovat tak, aby bylo zřejmé, že jde o zvláštní právní úpravu ve vztahu k § 2045 občanského zákoníku, a to v tom, že dohoda o srážkách ze mzdy není uzavírána mezi věřitelem a dlužníkem, ale mezi plátcem mzdy a dlužníkem.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 76 zařadit nový bod, který zní:

V § 149 odst. 1 se v první větě za slovy „kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnanci doručena“ vkládá čárka a slova **„pokud s tím zaměstnavatel vyslovil souhlas,“**.

Odůvodnění: Jde o vazbu na občanský zákoník v případech, kdy zaměstnanec uzavřel dohodu o srážkách ze mzdy s třetí osobou, například na soukromou půjčku a chce, aby zaměstnavatel na ni srážel. Ustanovení § 2045 odst. 1 OZ požaduje, aby k uzavření dohody dal předchozí souhlas zaměstnavatel. V této souvislosti může taková dohoda nabýt pořadí doručením zaměstnavateli jen tehdy, pokud ten s ní vyslovil (vysloví) souhlas. Viz k tomu též náš návrh k § 2045 občanského zákoníku.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 95 – vypustit.

Odůvodnění: Není na místě zpřísňovat podmínky práce v kontu pracovní doby. Zaměstnanci přísluší stálá mzda bez ohledu na počet pracovních hodin, které v jednotlivých měsících zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhl. Pokud práce není konána, je zaměstnanec zabezpečen touto stálou mzdou a posuzování překážek v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy není namístě.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodům 98 až 104 a 98a až 115a – AKV se přiklání k **variantě II**., i když obsahuje některé nedostatky, které je třeba odstranit.

Odůvodnění: Variantu II. vnímáme jako pružnější mimo jiné pro účely práce v rozdílně dlouhých směnách a při změnách rozvržení a rozvrhu pracovní doby. Použití nižších jednotek bývá vždy přesnější (v tomto případě hodin). S ohledem na navrženou účinnost zákona bude nezbytné zakotvit přechodné ustanovení, neboť nárok na dovolenou v roce 2017 již značné části zaměstnanců vznikne podle dosavadní právní úpravy, a tuto dovolenou bude nutné přepočítat na hodiny (viz náš návrh k článku II.).

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 98 se vkládá nový bod, který zní:

V § 213 odst. 5 zní:

**„(5) 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. Dovolenou zaměstnance je nutné proto přepočítat na délku směn, do nichž je napříště zařazen. Nárok na dovolenou tak bude převeden na společného jmenovatele.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 101a – v § 212 odst. 1 a 2 se na konci první věty vkládá středník a slova **„přitom se k práci přesčas nepřihlíží.“**

Odůvodnění: Z navržené formulace by mohlo být dovozováno, že pro účely vzniku práva na dovolenou je brána v úvahu i případná práce přesčas, neboť je požadováno, aby zaměstnanec konal práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby po dobu 52 týdnů, popřípadě 4 týdnů. Není tím jednoznačně vyjádřeno, že jde o práci ve stanovené týdenní pracovní době. Záměrem našeho návrhu je odstranit pochybnost.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 108a – v odst. 2 se slova „100 směn“ nahrazují slovy **„dvacetinásobek stanovené nebo kratší pracovní doby“**.

Odůvodnění: Celá varianta II. je postavena na výpočtu práva v hodinách. Je proto nelogické krácení dovolené pro překážky v práci upravovat v násobku směn. Navíc by touto úpravou byli poškozeni zaměstnanci pracující v delších směnách. Docházelo by tak k nerovnosti u zaměstnanců s různou délkou směn. Za vhodné považujeme proto vyjádřit tento rozsah překážek v práci určitým násobkem stanovené či kratší pracovní doby. Jestliže například při 40hodinové pracovní době s 8hodinovými směnami činí 100 směn 800 hodin, tak to představuje dvacetinásobek této stanovené týdenní pracovní doby.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 108a vložit nový bod, který zní:

V § 217 se vkládá odstavec 6, který zní:

**„(6) Dovolenou nelze čerpat v hodinách, nejde-li o čerpání zůstatku dovolené.“**

Odůvodnění: S ohledem na navržený převod výpočtu práva na dovolenou v hodinách je třeba zakotvit i výslovný zákaz čerpání dovolené v hodinách. Výjimkou by bylo dočerpání zůstatku dovolené.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 111a se vkládá nový bod, který zní:

V § 220 se číslice „2“ mění na číslici „**3“**.

Odůvodnění: S ohledem na skutečnost, že u značné části zaměstnavatel je dovolená poskytována v délce nejméně 5 týdnů, je současné omezení hromadného čerpání dovolené na 2 týdny již překonáno. Požadavek mimo jiné vznesla Škoda Auto, a. s.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 111 – vypustit.

Odůvodnění: Právo zaměstnavatele provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, včetně prohlídky zaměstnanců nemůže být vázáno na povahu činnosti zaměstnavatele. Je třeba všem zaměstnavatelům umožnit kontrolu k zamezení krádeží.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 117 – v § 317:

* v odstavci 1 slova „v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr“ nahradit slovy **„se zaměstnancem“,**
* v odstavci 2 větu za středníkem formulovat takto: **„to neplatí, pokud zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost konat práci mimo pracoviště.“**, jako větu druhou uvést: **„Náklady uvedené v předchozí větě nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.“,**
* odstavec 3 vypustit,
* v odstavci 5 na konci písmene a) vložit slova **„nebo kdy mu byla práce mimo pracoviště umožněna na jeho žádost.“**

Odůvodnění: Není důvod vázat sjednání práce mimo pracoviště na pracovní smlouvu nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže například naopak změnou § 34a nebude požadováno sjednání pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě.

Požadavek zákona na úhradu nákladů vyvolává značné pobouření s ohledem na skutečnost, že práce v tzv. home office je v moderní personalistice vnímána většinou jako benefit a jen výjimečně jako provozní potřeba zaměstnavatele. Je-li tedy zaměstnanci vyhověno v jeho žádosti o práci z domu, bere tím i na vědomí, že hradí příslušné náklady.

Povinnost přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance nelze označit jinak, než jako sociální inženýrství. Sotva si lze představit, že zaměstnanci, který koná práci ve svém bytě např. v USA, bude zaměstnavatel hradit cesty do ČR za účelem setkání se spoluzaměstnanci.

Rovněž ve vztahu k povinnosti zajistit, instalovat a udržovat příslušné vybavení, je nutné připustit výjimku, kdy práce z domu je benefitem, neboť ji zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu120 – v odst. 2 vypustit slova „prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit“.

* § 335 se zrušuje.

Odůvodnění: Doručování zaměstnanci prostřednictvím elektronických komunikací je zcela nepraktické, neboť v případech, kdy je nutné doručit do vlastních rukou, zaměstnanci zásadně nemají ani datovou schránku, ani právo elektronického podpisu. Naopak, možnost doručit prostřednictvím pošty by neměla být podmíněna tím, že písemnost nelze zaměstnanci doručit do vlastních rukou přímo. Pokud je argumentováno potřebou osobního kontaktu se zaměstnancem, pak jej beztak zákon nebere v úvahu u elektronického doručování. Požadavek zákona vede až k nepraktickým řešením, kdy zaměstnavatelé musí dát přednost osobní návštěvě zaměstnance v jeho bytě (pokud jeho bydliště není příliš vzdálené).

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 125 – v § 338 odst. 3 písmeno e) zní:

**„e) musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní“,**

* v odst. 4 se za slovo „jestliže“ vkládá slovo **„nový“.**

Odůvodnění: Považujeme za účelné upřesnit formulaci požadavku převodu majetku, aby lépe odpovídala smyslu judikatury Soudního dvora Evropské unie. Nahrazení požadavku na nezbytnost majetku jeho zásadní povahou rozšiřuje okruh posuzování takového majetku.

V odstavci 4 je třeba výslovně uvést, že **nový** zaměstnavatel začne vykonávat příslušnou činnost.

**Tato připomínka je zásadní.**

Za bod 126 vložit nový bod, který zní:

V § 346d odst. 1 se vkládá poslední věta, která zní: **„Zástavu nemovitosti nemůže zřídit mladistvý zaměstnanec.“**

Odůvodnění: Jde o výslovné zdůraznění ochrany mladistvých.

**Tato připomínka je zásadní.**

K bodu 130 – vypustit.

Odůvodnění: Zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období v praxi dochází. Jde jednak o případy, kdy zaměstnavatel mzdu za práci přesčas zaměstnanci nevyplatil, a to z různých důvodů, ale také o případy, kdy zaměstnanec zaměstnavatele požádal, aby mu tato mzda byla vyplacena až za dobu čerpání náhradního volna. Taková motivace u zaměstnanců je dána tím, aby při delším náhradní volnu neměli pokles na výdělku. Protože jde o vůli zaměstnance, nelze takové odchýlení se od § 141 odst. 1 o splatnosti mzdy posuzovat jako porušení zákona.

**Tato připomínka je zásadní.**

K článku II – Přechodná ustanovení

Bod 7 zní – **„Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se přepočte ke dni účinnosti tohoto zákona podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Čerpání této dovolené se ode dne účinnosti tohoto zákona řídí zákonem č. 262/2006 Sb. ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“**

Odůvodnění: Námi navržený text se týká pouze varianty II právní úpravy dovolené. Protože dovolená je celoroční, přechodné ustanovení v bodě 7 návrhu by vyvolávalo značné problémy, neboť by ve stejném kalendářním roce byl rozsah nároku na dovolenou eventuálně zjišťován dvojím způsobem. Takový problém by mohl nastat u zaměstnanců, u nichž by vznikl nárok na dovolenou za rok 2017 až po 31. březnu 2017, pokud by tito zaměstnanci současně měli zůstatek dovolené z roku 2016. Dovolená by proto měla být převedena na společného jmenovatele podle nové právní úpravy.

**Tato připomínka je zásadní.**

**K ČÁSTI DRUHÉ – Změna zákona o inspekci práce**

K článku III.

K bodům 8 a 15 – v § 15 odst. 1 písm. u) a v § 28 odst. 1 písm. u) se za slovo „nevede“ vkládají slova **„nebo vede neúplně“**.

Odůvodnění: Formulování skutkových podstat přestupků a správních deliktů musí být precizní, neboť v oblasti veřejného práva není možný extenzivní výklad podmínek trestnosti. Jednoznačně je proto třeba stanovit, že nejen pochybení, kdy zaměstnavatel nevede evidenci pracovní doby (vůbec), ale též jestliže ji nevede s uvedením všech předepsaných údajů v ustanovení § 96 ZP, je pokutovatelné.

**Tato připomínka je zásadní.**

**K ČÁSTI ČTVRTÉ – Změna občanského zákoníku**

K článku V.

Vkládají se body 3 až 5 - které zní:

Bod 3 – v § 2045 odst. 1větě druhé se slova „předchozího souhlasu zaměstnavatele“ nahrazují slovy **„souhlasu zaměstnavatele, který je pro něj závazný“**.

Odůvodnění: 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 zaměstnavatele musí být závazný, a to z důvodu právní jistoty.

**Tato připomínka je zásadní.**

Bod 4 – v § 2045 odst. 1 se na konec vkládá věta **„Souhlas předchozího zaměstnavatele nezavazuje následného zaměstnavatele.“**

Odůvodnění: Souhlas předchozího zaměstnavatele nemůže automaticky zavazovat zaměstnavatele (plátce mzdy) dalšího – to by vedlo k jejich nerovnosti. Bohužel, ze současně platného znění § 149 odst. 4 zákoníku práce vyplývá opak, což je nepřijatelné, zejména pro riziko rozšíření srážek na různé soukromé půjčky (čemuž novela dřívějšího OZ, provedená zákonem č. 264/2006 Sb. zamezila do roku 2013). Právo odmítnout provádění srážek na základě dohody musí mít i každý další zaměstnavatel zaměstnance.

**Tato připomínka je zásadní.**

Bod 5 - v § 2045 odst. 2 se na konci vkládá čárka a slova **„jestliže ten s prováděním srážek souhlasí.“**

Odůvodnění: Jde o úpravu související s body 3 a 4 tohoto návrhu. Současný text vyvolává pochybnosti, neboť se nezabývá potřebným souhlasem zaměstnavatele.

Věříme, že naše připomínky zvážíte.

V Praze dne 30. března 2016

 JUDr. Bořivoj ŠUBRT

 předseda AKV