Konfederace

zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

 *Sekretariát:* Václavské nám. 21 tel.: 222 324 985

 110 00 Praha 1 fax: 224 109 374 mail: kzps@kzps.cz

**S t a n o v i s k o**

**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR**

**k „Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,**

**ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“**

V rámci mezirezortního připomínkového řízení jsme obdrželi uvedený návrh. K němu Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) spolu se Svazem průmyslu a dopravy (SP ČR) uplatňuje následující zásadní a doporučující připomínky:

**OBECNÁ PŘIPOMÍNKA**

SP ČR a KZPS, jako představitelé zaměstnavatelské strany tripartity si jsou vědomi povinnosti transpozicesměrnic Evropského Parlamentu a Rady EU, a to Směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (dále jen „Směrnice TPWC“) a Směrnice 2019/1158 a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen „Směrnice WLB“), obecně však očekávají, že k novelizaci zákoníku práce, jakožto výraznému zásahu do kontinuity pracovněprávní regulace, má docházet toliko v odůvodněných případech, v nezbytné a efektivní míře a hlavně způsobem vyváženým z pohledu postavení zaměstnance i zaměstnavatele. S ohledem na aktuální hospodářsko-politickou situaci musíme konstatovat, že novela takovou rovnováhu postrádá, odporuje politice flexicurity a je jednostranně zatěžující pro stranu zaměstnavatelskou. Třebaže se novelizace deklaruje jako novela transpoziční, obsahuje i regulaci dalších institutů, které předkladatel z vlastního pohledu považuje za vhodné upravit, což v mnoha případech zaměstnavatelé nezpochybňují. Je však třeba v rámci rovnováhy dané postavením všech stran tripartity při utváření adekvátních podmínek pro výkon závislé práce v ČR i pro fungování trhu práce a ekonomiky vůbec,  brát v úvahu, aby změny v zákoníku práce byly vyvážené a reagovaly na aktuální potřeby hospodářství a pracovního trhu. V tomto směru bychom uvítali zvýšení vyměřovacího základu pro odvod pojistného u dohody o provedení práce a zejména zavedení větší flexibility skončení pracovního poměru, která je již mnoho let diskutovaná a která vede k inklinaci k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třebaže jsme k předložené novele přistupovali vědomi si závazku transpozice Směrnic TPWC a Směrnice WLB, ke konkrétnímu způsobu i rozsahu transpozice řady ustanovení však máme zásadní výhrady – a to zejména s ohledem na výrazná omezení flexibility zaměstnávání osob, kterou obě směrnice mají rovněž na paměti. Chápeme argumentaci potřebou přizpůsobit se směrnicím, byť musíme konstatovat, že řada jejich ustanovení je z velké části pouze formální povahy bez faktického dopadu na ochranu zaměstnanců a představuje tak bezdůvodně vynaložené náklady na straně zaměstnavatelů. Tento trend se bohužel stává pravidlem, nicméně v současné době se to ale stále více, s přihlédnutím k veškerým událostem kolem nás, pro zaměstnavatele stává nepřijatelným. Nelze si neklást otázku, zda si předkladatel a potažmo tvůrci transponovaných směrnic vůbec, uvědomují, že tato neustále se stupňující byrokratická mašinerie je více a více kontraproduktivní i pro samotné zaměstnance.

V rámci přístupu k transpozici je potřeba upozornit na skutečnost, že předmětné směrnice byly připravovány před více než třemi lety a k jejich schválení docházelo v první polovině roku 2019. Evropská komise vycházela z v té době existující míry hospodářské, ekonomické i společenské úrovně panující v zemích EU a v tomto směru měla možnost nastavovat tomu odpovídající míru blahobytu pro unijní občany. Za takto dlouhou dobu však nastaly v Evropě nevídané a neprosto neočekávané zásadní hospodářské, politické i sociální změny, které mimořádným způsobem narušily dosavadní rovnováhu fungování ekonomiky, ale i trhu práce. Na tuto situaci by měla EU a subsidiárně i každá členská země reagovat a neomezovat flexibilní nástroje fungování svého pracovního trhu. Česká republika nemůže nad rámec transpozice směrnic klást zaměstnavatelům další překážky výkonu jejich činnosti a zaměstnancům omezovat pružné formy získávání příjmu.

Zásadní omezení flexibilních forem zaměstnání a možnost zaměstnance nárokovat výkon práce mimo prostory zaměstnavatelem k tomu vytvořené bude mít enormní ekonomické dopady pro zaměstnavatele. V této souvislosti poukazujeme na účelovost materiálu, který na jedné straně lakonicky konstatuje vznik nákladů pro zaměstnavatele, na jiném místě však vykazuje nákladově neutrální novelizaci.

Předkladatel přistupuje k transpozici způsobem, který nedbá bodu 48 recitálu ke Směrnici TPWC, tedy zásady, že *„*. *Při provádění této směrnice by členské státy měly usilovat o to, aby se vyhnuly uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků nebo přehnané zátěži pro zaměstnavatele*“.

Jak vyplývá dále z bodu 48 recitálu Směrnice TPWC mikropodniky a malé a střední podniky, které představují velkou většinu podniků v Unii, mohou mít omezené finanční, technické a lidské zdroje. „*Členské státy se proto vyzývají k tomu, aby důkladně posoudily dopad svých prováděcích opatření na malé a střední podniky a zajistily tak rovné zacházení se všemi pracovníky a to, že malé a střední podniky nebudou těmito opatřeními nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky, a že nebude uložena zbytečná administrativní zátěž. Členské státy se vyzývají k tomu, aby malým a středním podnikům poskytly pobídky, pokyny a poradenství, které jim budou nápomocny při plnění jejich povinností podle této směrnice*“.

Náš přístup k jednotlivým částem novelizace je proto následující. V rámci informační povinnosti zaměstnavatelů vyzýváme k vyšší racionalizaci při transpozici. Třebaže jsme si vědomi povinnosti realizace informační povinnosti v požadované šíři informací, je třeba nad míru nezbytnou nezatěžovat administrativně proces komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (blíže viz připomínky k novelizačním bodům 4-13).

V regulaci právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr zásadně nesouhlasíme s navrhovaným pojetím rozvrhování pracovní doby a s tím souvisejícím markantním přibližováním právní úpravě pracovního poměru, které de facto vede k postupnému zániku těchto flexibilních forem práce. V tomto směru požadujeme zásadní změnu přístupu a zachování prostoru pro výkon nepředvídatelné práce v duchu bodů 2 a 6 recitálu Směrnice TPWC (blíže připomínky k novelizačním bodům 15 až 22).

Zaměstnavatelé nerozporují změnu úpravy práce na dálku, která je dlouhodobě nedostatečná a značně zastaralá. Na rozdíl od ní již mnoho let homeoffice zaměstnavatelé vnímají jako standardní formu výkonu práce, pokud na tom mají obě smluvní strany zájem a dohodnou se na podmínkách takového výkonu. Navržená úprava však přichází s výraznou mírou administrace a byrokratizace. Regulace právní úpravy práce z domova byla veřejností očekávána po velmi dlouho, bohužel však nepřišla a v době covidových omezení, kdy byla mnohde jedinou možnou formou výkonu práce, si zaměstnavatelé museli vytvořit vlastní interní regulaci a vypořádat se s překážkami a nihilismem zákonné úpravy § 317 ZP. Poté, když to zaměstnavatelé a zaměstnanci dokázali, působí pozdně předložená regulace ze strany státu jako nedůvodný a zatěžující zásah veřejné moci do smluvního vztahu zakládaného zaměstnavatelem a zaměstnanci (k tomu blíže připomínky k novelizačnímu bodu 39). Věříme, že předkladatel nebude trvat na rigidních dogmatech regulace práce na dálku a podaří se najít shodná představa flexibilnější úpravy tohoto dnes již běžného a zásadně potřebného institutu.

Zaměstnavatelé vítají návrh úpravy elektronického právního jednání a doručování. Digitalizaci komunikace mezi stranami by neměly být kladeny překážky. Akceptujeme specifika doručování v pracovním právu a ingerenci ochrany postavení zaměstnance v něm. Speciální úprava právního jednání a doručování v zákoníku by však měla sloužit tomuto cíli v nezbytné míře a ve zbytku by neměla bránit běžným způsobům právního jednání upraveným v občanském zákoníku (blíže připomínky k novelizačním bodům 40 až 54).

Jak již bylo výše uvedeno, materiál vytváří zaměstnavatelům nejen výraznou materiální a administrativní zátěž **–** ale jde také o to, že plnění (byť formálních a mnohdy bezzubých) povinností se stane vítaným (neboť snadným) předmětem kontrol ze strany pracovníků inspekce práce – samotná důvodová zpráva k návrhu říká, že "aby mohly orgány inspekce práce efektivně kontrolovat povinnosti vyplývající ze zákoníku práce po nabytí účinnosti předmětné novely zákoníku práce a současně postihovat účelně porušování nově stanovených povinností, je nutné v návaznosti na změnu zákoníku práce rozšířit, doplnit či upřesnit okruh skutkových podstat tak, aby bylo možné porušení nových povinností sankcionovat.". Cílem transpozice a novelizace zároveň rozhodně nemá být sankční postihování zaměstnavatelů, které povede jen k omezování prostoru pro jejich činnost, nýbrž kultivace a rozvíjení prostředí a podmínek výkonu závislé práce.

**Zásadní připomínka**

**KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY**

**K novelizačnímu bodu č. 3 (§ 21 ZP)**

Obecně vítáme možnost elektronického uzavírání uvedených smluv, ale navrhujeme určité úpravy.

**V § 21 odst. 1** se navrhuje: *„Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil*.“ Vzhledem k provázanosti s úpravou v § 334 a násl. požadujeme uvedení odst. 1 § 21 do souladu s § 335 odst. 1 ZP. Zaměstnavatel je nově povinen zaslat vyhotovení smlouvy či dohody na vlastní elektronickou adresu zaměstnance. V ustanovení § 335 odst. 1 je však obecně stanovena možnost zaměstnavatele doručovat zaměstnanci „Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec poskytl zaměstnavateli vlastní elektronickou adresu pro doručování“.

Z**ásadní připomínka**

**K § 21 odst. 2**

Dle důvodové zprávy je možné odstoupit i v případě nezaslaní smlouvy na adresu zaměstnance, to ale ze znění návrhu § 21 ZP nevyplývá. Požadujeme úpravu tohoto ustanovení.

**Zásadní připomínka**

**Obecně k novelizačním bodům č. 4 – 13 (§ 37 a 37a ZP)**

Zaměstnavatelé si jsou vědomi, že včasné poskytnutí informací zaměstnanci je důležitým předpokladem zdárného fungování pracovního poměru v případě vztahu, kde je jedna strana druhou smluvní stranou řízena a je i jistou zárukou vyváženosti jejich vzájemného postavení. Navrhovaná právní úprava, vychází z čl. 2. odst. 1 směrnice TPWC, který je bohužel klasickým příkladem narůstající byrokratické zátěže, který nic praxi nepřináší. I z toho důvodu podporujeme podání této informace v jednom, byť v tomto případě kratším termínu, aby všechny informace mohly být zaměstnanci podány najednou, a to zpravidla při nástupu do pracovního poměru. V návaznosti na proběhlá jednání se sociálními partnery a příslib MPSV požadujeme, aby byl zpracován vzorový formulář ke správné aplikaci této úpravy (pozn. součinnost členského státu předpokládá i čl. 5 odst. 2 Směrnice TPCW) a v důvodové zprávě bylo rovněž uvedeno, že informační povinnost je ze strany zaměstnavatele splněna odkazem na příslušná vybraná ustanovení ZP.

S respektováním požadavků předmětné směrnice, s přihlédnutím ke stávající úpravě pracovněprávních vztahů a aplikovatelnosti této úpravy požadujeme tyto následující úpravy:

**K novelizačnímu bodu č. 6 (§ 37 odst. 1 ZP)**

V odst. 1 písm. d) požadujeme vypustit sousloví „podmínky zkušební doby“. Zákoník práce „podmínky zkušební doby“ nezná a smluvní strany si je nemohou ani sjednat. Pokud předkladatel za podmínky považuje její zákonné vymezení, pak konstatujeme, že je kogentně definuje přímo zákoník práce, je tedy nadbytečné toto uvádět.

**Doporučující připomínka**

**K písm. e)**

Vypustit slova "o postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru" - tuto povinnost Směrnice TPWC nestanoví, a nedomníváme se, že je rozumné rozšiřovat povinnosti zaměstnavatele nad její rámec; už ty povinné přinesou podstatně vyšší administrativní zátěž. Postup při neplatném rozvázání pracovního poměru je dán kogentně zákoníkem práce a smluvní strany se od něj nemohou nijak odchýlit, přičemž pouhé „opisování“ zákoníku práce do informačního dokumentu je bezúčelné.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 7 (§ 37 odst. 1 písm. f) a g) ZP)**

**K písm. f)**

Požadujeme změnit písm. f) s ohledem na skutečné znění směrnice TPWC takto: "nárok na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje". V podmíněné formulaci sledujeme zásadní rozdíl.

 **Zásadní připomínka**

**K písm. g)**

Požadujeme vypustit informační povinnost pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaným mimo pracovní poměr a zařadit ji do části III. zákoníku práce. Zařazení informační povinnost pro dohody zde je nesystémové – část II. se týká toliko pracovního poměru, sice se subsidiárně dle § 77 odst.1 použije i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale znění je určeno primárně pro pracovní poměr a tato povinnost dle písmene g) je zde obsolentní, viz název „informace o pracovním poměru“. Ze Směrnice TPCW přitom vyplývá informační povinnost rovněž pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Informační povinnost pro dohody musí být upravena samostatně v části III. zákoníku práce, a to např. s odkazem na některá ustanovení § 37 ZP.

V části III. by však mělo být ustanovení § 37 odst. 1 písm. g) ZP formulováno jinak. Pokud bude na základě dohod konána nepředvídatelná práce, zaměstnavatel tyto údaje nezná a není tak možné, aby je zaměstnanci sdělil.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 4 (§ 37 odst. 4 ZP)**

Požadujeme upravit znění věty druhé tak, že „*Zaměstnavatel je povinen doložit**poskytnutí informace zaměstnanci“.* Prokázat obdržení informace poskytované elektronicky je pro zaměstnavatele obtížně splnitelné. Ze znění čl.3 Směrnice TPCW vyplývá, že postačuje pouze uchovat doklad o jejich předání zaměstnanci.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 13 (§ 37a odst. 1 písm. c) ZP)**

Předmětné ustanovení uvádí, že vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, *„je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o […] měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat“*. K tomuto lze uvést, že dle ustanovení § 143 odst. 2 za současné úpravy lze mzdu poskytnout v cizí měně jen zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí, a to s jejich souhlasem.

S ohledem na uvedené, pokud předkladatel takto zamýšlí, lze doporučit – nad rámec stávajících novelizačních návrhů – rozšířit rozsah případů, ve kterých lze zaměstnancům poskytovat mzdu v cizí měně. Jinak zavedení shora uvedené informační povinnost vzhledem k měně je zcela nadbytečné.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 14 (§ 39 ZP)**

Požadujeme nestanovit fikci sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, pokud nebude písemně sjednána doba jeho trvání. Předkladatel nad rámec transpozice a bez předchozího vysvětlení omezuje smluvní volnost stran. Jak se bude postupovat, pokud pracovní poměr na dobu určitou bude sjednán ústně? Nebude se tedy přihlížet k vůli jednajících stran a z pohledu zákoníku práce se bude jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou? Nevidíme zde tak striktní požadavek Směrnice TPCW, který by měl ignorovat shodnou vůli stran.

**Zásadní připomínka**

**Obecně k novelizačním bodům č. 15 až 22 (§ 74 - § 77 ZP)**

Česká právní úprava vykazující výrazný protekcionalismus a securitu v oblasti pracovního poměru a jeho rozvazování, neumožňující sjednat flexibilní možnost odchylné úpravy pracovního poměru tak, jak tomu je v jiných zemích pro práce sezonní, malého rozsahu, nepředvídatelné práce a na zástup nepřítomného zaměstnance, spoléhá na tradiční institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V rámci těchto právních vztahů se rovněž koná závislá práce dle pokynů zaměstnavatele a v jeho organizační podřízenosti, v rámci strategie flexicurity je zde posílena složka flexibilní na úkor složky protektivní. S ohledem na základní zásady a principy pracovního práva, stejně jako na jeho funkci je však taková práce svým rozsahem omezena.

Zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se těší velké podpoře ve společnosti a to i v případě zaměstnanců. Je ideálním nástrojem pro doplňkovou práci v případě péče o jiné osoby, plnění studijních povinností, omezených časových, popř. zdravotních kapacitách. Rovněž se jedná pro zaměstnance o další, doplňkový příjem, který vzhledem k ceně práce není nepotřebný. Z pohledu společnosti jde stále o závislou práci podléhající zdanění a v mnoha případech rovněž odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Takové formě zaměstnání by stát měl poskytovat podporu a ochranu, v opačném případě práce, které vyžadují časovou i rozsahovou flexibilitu budou „utíkat“ do nedovolených forem výkonu závislé práce, jako je tzv. švarcsystém nebo přímo práce nelegální.

Přístup k transpozici ze strany předkladatele však bohužel s ohledem na praktické posouzení ze strany konkrétních velkých zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů, které střešní zaměstnavatelské svazy sdružují, de facto ruší téměř veškeré důvody, proč DPP či DPČ využívat a lze na ni pohlížet jako na předstupeň úplného zrušení zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V takovém případě nicméně bude třeba vážně systémově řešit potřebu po flexibilních typech úvazků. Předkladatel se v rámci důvodové zprávy odvolává na Evropskou směrnici, která má za cíl omezit práci na zavolanou. I s tímto názorem se neztotožňujeme, DPČ i DPP je stále dvoustranný právní akt a zaměstnanci nemůže být ze strany zaměstnavatele nařízena práce na zavolanou bez jeho vůle. Výhodou, kterou dohody v praxi přináší, je právě flexibilita a možnost vykonávat práci v době, která vyhovuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Předložený návrh je mj. i proti myšlence slaďování rodinného a pracovního života, kdy flexibilita je právě výhodná i potřebná pro obě strany.

Jako strana zaměstnavatelská chápeme dohody jako zvláštní institut pro regulaci svébytné (velmi frekventované) provozní situace zaměstnavatelů, jíž je výkon druhově vymezené činnosti specifikované pokynem zaměstnavatele, činnosti především doplňkového charakteru (k jinému ekonomickému vztahu), v omezeném rozsahu, v  situaci vyplývající z nahodilé provozní potřeby a dle osobních možností zaměstnance. Pro tyto případy není možné stanovit zaměstnavateli povinnost s předstihem rozvrhnout pracovní doby obdobně jako tomu je v pracovním poměru.

Pro regulaci těchto vztahů je nutné zachovat aplikovatelnost institutu dohod v rámci plurality sjednatelných řešení. V opačném případě se ztratí právní institut (stane se neaplikovatelným) pro regulaci velmi frekventované provozní situace, která vyžaduje zajištění pracovní kapacity, její nasazení však závisí na konkrétní provozní situaci a spontánní kooperaci stran (doplňkové a koordinační činnosti, vztahy napříč finančními skupinami, práce spojené s nahodilou příležitostí/klientskou poptávkou apod.). Zvýší to administrativní zátěž zaměstnavatelů, kteří rovněž budou nuceni přenastavit některé interní procesy. Největší problém to pak bude znamenat pro zaměstnavatele, kteří uzavírají dohody pro nárazové, nepravidelné práce a na práci, kterou zaměstnanci provádějí samostatně v libovolně jimi zvolené době.Důsledkem bude neadekvátní formování vztahů dle jiných institutů, zejména vytlačování do forem práce mimo regulaci zákoníkem práce, což není optimální řešení.

Návrh novelizace by měl ve smyslu č. 10 Směrnice TPCW brát v úvahu, že na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je třeba konat rovněž práce nepředvídatelné, a to z hlediska doby výkonu takové práce (on call work) anebo jejího rozsahu (zero hours contract). Obsah takové práce nicméně nepochybně splňuje charakter práce závislé dle § 2 ZP a jako taková musí být konána v pracovněprávním vztahu. Pracovní dobu přitom není možné rozvrhovat.

Jak již vyplývá z bodu 2 recitálu Směrnice TPWC, má být povinnost informování zaměstnance, stejně jako garance transparentních a předvídatelných pracovních podmínek realizována tak, aby nadále umožňovala zaměstnavateli flexibilně reagovat na měnící se hospodářskou situaci. Bod 21 Recitálu Směrnice TPWC v tomto směru dále vysloveně připouští, že některé práce jsou nepředvídatelné a není tudíž u nich možné stanovit pevný rozvrh pracovní doby a připouští alternativní naplnění požadavku předvídatelnosti z pohledu informace a očekávané době práce, a to tak, že postačuje stanovit časová období, v nichž mohou být zaměstnanci povolání do práce, včetně minimální lhůty, kdy májí být o tomto informování před započetím práce. Směrnice tak hodlá jednoznačně zachovat alternativní flexibilní formy výkonu práce, včetně práce na zavolanou a práce na nulový počet hodin, pouze stanoví alternativní podobu realizace povinnosti informování.

V případě nepředvídatelné práce by tak měl zaměstnavatel stanovit toliko povinnost sjednání nebo určení referenčních hodin a dnů a dále sjednání minimální přípustné doby pro oznámení výkonu práce. V případě nepředvídatelné práce, kdy se nerozvrhuje pracovní doba, není možné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při překážkách v práci na jeho straně ani není možné poskytovat mu pracovní volno z důvodu čerpání dovolené, neboť není naplněn její účel, zaměstnavatel nemůže určovat dovolenou, pokud není určen rozvrh směn. Požadujeme proto upravit v části třetí specifickou úpravu nepředvídatelné práce v části III. ZP.

Dále požadujeme obdobně jako je tomu v případě práce na dálku (§ 317 ZP) upravit odchylně povinnosti zaměstnavatele v případě, kdy si zaměstnanec na základě ujednání v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce rozvrhuje pracovní dobu sám. Neuplatní se zejména rozvrhování pracovní doby, přerušení práce z důvodu prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů, náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci a příplatky za práci ve svátek, v sobotu a v neděli a za práci v noci. Taktéž nevzniká právo na dovolenou, neboť zaměstnavatel ji nemůže včas určit zaměstnanci, neboť dobu výkonu práce si určuje zaměstnanec sám a to v době, kdy chce pracovat, nikoliv mít volno nebo čerpat dovolenou.

Jsouce si vědomi směřování komunitárního práva a z toho vyplývajících unijních pravidel, přesto očekáváme, že Česká republika bude dohody jako svůj flexibilní ostrůvek pracovního práva hájit.

**K novelizačním bodům č. 15 a 16 (§ 74 ZP)**

Zásada, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (§ 74), se obrací naruby a navrhuje se, že zaměstnavatel bude nadále povinen seznámit zaměstnance s týdenním rozvrhem pracovní doby a jeho změnou nejpozději 1 týden předem (pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení). Návrh vůbec nereflektuje možnost práce "na zavolanou", ani vytváření úkolu či provádění práce, kdy si zaměstnanec sám určuje dobu jejího výkonu, stejně tak práci nepředvídatelnou ať už z hlediska výkonu a/nebo jejího rozsahu. Pouze bezmyšlenkovitě pokračuje v osekávání jediného prvku určité flexibility, která je v našem zákoníku práce přítomná. Taková práce ovšem existuje a je třeba ji vykonat, přičemž pracovní dobu není možné rozvrhovat předem.

Hned druhý recitál směrnice TPWC stanoví mimo jiné zásady a povinnosti, že má být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace a že se mají podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Bod 21 recitálu TPWC v tomto směru dále vysloveně připouští, že některé práce jsou nepředvídatelné jak z hlediska doby výkonu, tak jejího rozsahu, a není tudíž u nich možné stanovit pevný rozvrh pracovní doby. Připouštějí proto alternativní naplnění požadavku předvídatelnosti z pohledu informace a očekávané době práce, a to tak, že postačuje stanovit časová období, v nichž mohou být zaměstnanci povolání do práce, včetně minimální lhůty, kdy májí být o tomto informování před započetím práce. Směrnice tak hodlá jednoznačně zachovat alternativní flexibilní formy výkonu práce, včetně práce na zavolanou a práce na nulový počet hodin, pouze stanoví alternativní podobu realizace povinnosti informování.

Požadujeme proto zahrnout do části III. ZP specifickou úpravu nepředvídatelné práce, a rovněž možnost, aby si zaměstnanec, bude-li s tím zaměstnavatel souhlasit, rozvrhl pracovní dobu sám, např. textem: *Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu podle předchozího odstavce, pokud se jedná o práce svou povahou nepředvídatelné nebo pokud se se zaměstnancem písemně dohodne, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám.*

Dále požadujeme obdobně jako je tomu v případě práce na dálku (§ 317 ZP) upravit odchylně povinnosti zaměstnavatele v případě, kdy se jedná o práce nepředvídatelné, při nichž není možné rozvrhovat pracovní dobu, nebo o práce, při nichž si zaměstnanec na základě ujednání v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce rozvrhuje pracovní dobu sám. Neuplatní se zejména rozvrhování pracovní doby, přerušení práce z důvodu prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů, náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci a příplatky za práci ve svátek, v sobotu a v neděli a za práci v noci. Taktéž nevzniká právo na dovolenou, neboť zaměstnavatel ji nemůže včas určit zaměstnanci, pokud si dobu výkonu práce si určuje zaměstnanec sám.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 18 (§ 75 ZP)**

Se zkrácením vyrovnávacího období u DPČ z 52 na 26 týdnů nesouhlasíme, jde o diskriminaci zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace, neboť jim samotným právo nedává si tuto možnost sjednat. Novelizační bod požadujeme vypustit.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 19 (§ 77 odst. 2 ZP)**

Zmiňované směrnice TPWC a WLB povinnost poskytovat dovolenou neřeší. Zaměstnavatelé zásadně odmítají zavedení práva na dovolenou u nepředvídatelné práce. Pokud se má u právních vztahů založených dohodou o provedení práce v případě pravidelně rozvrhované práce poskytovat dovolená, pak pevné stanovení týdenní pracovní doby pro účely dovolené na 10 hodin týdně může způsobovat u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce s různě rozvrženou pracovní dobou neodůvodněné rozdíly. Je tedy žádoucí upřesnit dle úpravy, která bude po připomínkách přijata, kdy se tato fikce neuplatní, zda platí pro účely vzniku nároku na dovolenou, či pro účely dovolené jako celku, zda je 10 hodin týdně výměrou minimální apod.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 20 (§ 77 odst. 2 písm. e) ZP)**

Z jakého důvodu je zde odkaz pouze na příplatky, které se netýkají zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP? Řešením přes ustanovení § 138 (novelizační bod 32) je neurčité a postrádá právní jistotu. Použití pojmu „obdobně“ je právně nejasné ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům uvedené příplatky.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 22 (§ 77 odst. 5 ZP)**

Předkladatel by měl zvážit uvádění taxativního výčtu ustanovení obsahujících daná práva. V případě právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se § 35, 74, § 227 až 235, 241 mohou jevit jako obsolentní. Z legislativního pohledu by dané ustanovení nemělo odkazovat na tentýž § 77. Jako příklad uvádíme, že mezi vyjmenovanými ustanoveními zákoníku práce, při jejichž uplatnění a následném propuštění výpovědí ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec právo na písemné odůvodnění výpovědi je i ustanovení § 35. Toto ustanovení upravuje zkušební dobu, která se u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesjednává a která ani nesouvisí s úpravou tzv. směrnice TPWC. To platí obdobně i pro odkaz na § 207 až 209, které upravují překážky v práci na straně zaměstnavatele a které obecně nestanoví práva zaměstnanců, kterých by se mohli zaměstnanci dovolávat.

V odstavci 5 dále navrhujeme doplnit slovo „písemně“ ve větě první u žádosti zaměstnance a vypustit slovo „písemně“ ve větě druhé. Slovo „písemně“ je nadbytečné, neboť písemná forma odpovědi je stanovena výslovně ve větě druhé. Patrně ale došlo k nepřesnosti v tom smyslu, že písemná forma má být vyžadovaná u žádosti zaměstnance, obdobně jako u jeho žádosti podle odstavce 6 doplňovaného současně v rámci tohoto novelizačního bodu. Obdobně jako u odstavce 6 je vhodné doplnit i lhůtu pro vyhotovení odpovědi zaměstnavatele (jednoduše řečeno, i když odstavce 5 a 6 vycházejí z odlišných směrnic, je vhodné aplikovat shodný režim pro oba typy žádostí a následné vysvětlení).

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 22 (§ 77 odst. 6 ZP)**

Předmětný odstavec požadujeme upravit případně vypustit. Zaměstnanec může i v případě stávající úpravy kdykoliv požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, a to i pokud jeho předchozí právní vztahy založené dohodami trvaly jeden měsíc ba i jeden den. A zaměstnavatel mu jistě vyhoví, pokud to bude možné, nebo nevyhoví, pokud to možné nebude. Nutnost zasílání odůvodněné odpovědi obrací vztah nadřízenosti a podřízenosti poněkud naruby a nemá co dělat ani s ochranou zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Jedná se o zcela zbytečnou administrativní zátěž. Navíc, jakým způsobem se bude zjišťovat onen souhrn, půjde o souhrn dob trvání DPČ a DPP navzájem?

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 27 (§ 92 ZP)**

Připomínka se týká nepřetržitého odpočinku v týdnu. Ve specifických oborech (a i transponované směrnice znají specifické obory či pracovní místa), typicky ve stavebnictví, vznikají interpretační potíže týkající se možností práce v cyklech (tzv. turnusování). Řada odborníků se přiklání k tomu, že rozvrh 7 dní práce + 7 dní odpočinku, resp. 10+4 dny je podle zákona možné a je to i v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora. Vyskytuje se však i jiný právní názor a autoritativní výklady (některé OIP, příp. i MPSV) poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu v délce trvání alespoň 35 hodin nepřipouští později než v rámci sedmi dnů po sobě jdoucích. Tento výklad by turnusování reálně znemožnil.

Požadujeme proto vyjasnění této právní problematikypřímo v ustanovení § 92 zákoníku práce a navrhujeme doplnění § 92 o odstavec 5 v tomto smyslu:

Varianta 1: Jestliže to je dohodnuto, může být v případě činností, při nichž jsou pracoviště zaměstnance a jeho bydliště od sebe vzdálena nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště zaměstnance a v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit, poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za 2 týdny tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

Varianta 2: Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době ve stavebnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu až na 12 hodin za podmínky, že bude tento odpočinek za období 2 týdnů činit celkem alespoň 70 hodin.

Svůj požadavek odůvodňujeme tímto:

1. Textace se zakládá (navazuje) na směrnici EU 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která v článku 5 stanoví minimální dobu odpočinku v týdnu a zejména na možnost výjimek z článku 5 směrnice specifikovaných v článku č. 17 odst. 2 a odst. 3. Tyto výjimky umožňují národním legislativám odchýlit se od článku 5 prostřednictvím právních a správních předpisů a kolektivních smluv uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným zaměstnancům poskytnuty rovnocenné náhrady doby odpočinku. V textu jsou zahrnuty dvě výjimky ze směrnice – čl. 17 odst. 3 (písm. a) a c)).
2. Při této textaci by byly legální i pracovní cykly 7+7 i 10+4.
3. Termín „je možné dohodnout“ zahrnuje dohodu prostřednictvím kolektivní smlouvy, kolektivní smlouvy vyššího stupně i dohodu individuální se zaměstnancem.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 35 (§ 196 odst. 2 ZP)**

Požadujeme odstranit slovo „zpravidla“ z navrhovaného textu ustanovení. Slovo „zpravidla“ nemá regulativní význam. Stanovená lhůta 14 dnů je v podstatě nevymahatelná, přičemž ustanovení jako takové je v podstatě nadbytečné.

Měla by být uvedena přímá povinnost podat žádost alespoň 14 dnů předem, s tím, že pokud nastala náhlá změna, při níž nemůže lhůtu dodržet, je povinen informovat zaměstnavatele bezprostředně poté, co nastala. Navrhujeme tedy upravit odstavec 2 takto: *Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnankyně a zaměstnanec alespoň 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní dobu trvání rodičovské dovolené; tuto žádost může zaměstnankyně a zaměstnanec podávat opakovaně. Není-li možné z důvodu náhlé změny situace lhůtu uvedenou v předcházející větě dodržet, je zaměstnanec povinen informovat zaměstnavatele bezprostředně poté, co tato skutečnost nastala.*

 Současně je žádoucí postavit najisto permanentně diskutovanou (a na úrovni nižších soudů již prejudikovanou) otázku, zda je zaměstnanec oprávněn jednostranně zkrátit délku rodičovské dovolené, o kterou si zažádal (předčasný návrat zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou totiž pravidelně vede k závažným provozním komplikacím na straně zaměstnavatele). Námi navrhovaná úprava si tedy klade za cíl zvýšit předvídatelnost ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele a umožnit zaměstnavatelům lépe a efektivněji reagovat na personální změny v důsledku čerpání rodičovské dovolené při zachování potřebné flexibility a pružnosti čerpání rodičovské dovolené na straně zaměstnance, jak ji požaduje Směrnice WLB.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačním bodům č. 36 a 37 (§ 241 ZP)**

Na konec poslední věty odstavce (2) navrhujeme vložit slova „nebo povaha vykonávané práce“. Dle stávající právní úpravy může zaměstnavatel žádost zaměstnance stran úpravy pracovní doby odmítnout jen z vážných provozních důvodů, které jsou však soudní praxí vykládány velice restriktivně. Možnost nevyhovět žádosti rovněž z důvodu povahy vykonávané práce umožní zaměstnavatelům efektivněji pracovat s pracovní silou, rozvrhovat pracovní dobu a zajišťovat každodenní činnosti; tato možnost má tedy pro zaměstnavatele zásadní význam. Doplnění druhého důvodu spočívajícího v povaze vykonávané práce rovněž reflektuje skutečnost, že existují profese (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013, 21 Cdo 612/2006 nebo 21 Cdo 1561/2003 (typicky řídící pozice)), jejichž povaha kratší, resp. nestandardně upravenou pracovní dobu neumožňuje. Dané doplnění je rovněž systematické z hlediska formulace nového ustanovení § 241 odst. 3 ZP, který v analogické konstelaci (žádosti zaměstnance pečujícího o dítě či jinou závislou osobu o určité zvláštní zacházení) s tímto důvodem rovněž pracuje.

 V ustanovení § 241 odst. 5 ZP navrhujeme větu „*Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odst. 2 až 4, uzavře se zaměstnancem dohodu podle § 80 nebo § 317*“ vypustit z důvodu rozporu s principy obligačního práva. Směrnice WLB ukládá, aby zaměstnavatel na základě zvážení žádosti zaměstnance takovou formu práce umožnil, nikoliv aby měl kontraktační povinnost. Navrhujeme ponechat toliko větu druhou: *„Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odstavců 2 až 4, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.“.*

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 38 (§ 241 odst. 3, 4, 5 ZP)**

Zásadně nesouhlasíme se zavedením nároku na práci z jiného místa výkonu práce pro zaměstnance pečující o děti do 15 let věku nebo o jiné osoby v uváděném stupni závislosti. Tato úprava jde výrazně nad rámec transpozice. Směrnice WLB sice považuje práci na dálku rovněž za pružné uspořádání práce (čl. odst. 1 písm. f), nicméně znění čl. 9 odst. 1 stanoví pouze možnost, aby tyto osoby měly právo požádat o takové uspořádání, přičemž zaměstnavatel jejich žádost zváží a odpoví na ni. Zaměstnavatel tak má právo sám rozhodnout, a to s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i zaměstnance. Pouze v případě, že odmítne, je povinen zaměstnanci své odmítnutí odůvodnit. Požadujeme v tomto směru přeformulovat.

Zaměstnavatelé by tak byli ve zvýšené míře vystavováni rizikům soudních sporů a souvisejícím nejasnostem výkladu pojmu „vážných provozních důvodů“.

Směrnice WLB[[1]](#footnote-1) požaduje, aby *zaměstnavatelé přiměřeně zvážili žádosti o pružné uspořádání práce podle odstavce a odpověděli na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka*; *jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.*[[2]](#footnote-2) Recitál v bodě 36 Směrnice WLB pak uvádí: *Při zvažování žádostí o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet. Zaměstnavatel by měl mít možnost se rozhodnout, zda žádost pracovníka o pružné uspořádání práce přijme, či zamítne.*

Pružným uspořádáním práce se rozumí *možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby.*[[3]](#footnote-3) Pružné rozvržení a kratší pracovní doba jsou již implementovány v odst. 2 § 241 zákoníku práce, nově je tedy nutné implementovat možnost využívání práce na dálku.

To by v praxi znamenalo, že téměř u všech zaměstnanců pracujících v administrativě, nebude možné jejich žádost na práci na dálku odmítnout. S ohledem na široké vymezení osob, které o to mohou požádat (zejména s dětmi do 15 let věku, což naplňuje značné množství zaměstnanců v produktivním věku), se tato úprava dotkne téměř všech zaměstnavatelů, a to ve značném rozsahu. Vytvoří se tak početná skupina zaměstnanců, se kterými nebudou moci mít zaměstnavatelé osobní kontakt, což zásadně ztíží jejich dlouhodobou spolupráci, kontrolu práce a osobní rozvoj zaměstnanců. Navíc tato úprava klade na zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž, kdy budou muset zaměstnance vybavit pracovními pomůckami vhodnými pro práci z domova, vynaložit zvýšené náklady na zabezpečení vzájemné komunikace, hradit zaměstnancům náhradu za výkon práce na dálku a hlavně zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) na místě, či dokonce na několika místech, kde bude chtít zaměstnanec tuto práci vykonávat. Zabezpečit plnohodnotné BOZP na domácím pracovišti za současné právní úpravy je takřka nemožné – znamená to totiž přizpůsobení každého takového místa a jeho osobní a pravidelná kontrola ze strany zaměstnavatele. Viz velice podrobná a v praxi nerealizovatelná Metodika řízení práce prováděné formou homeoffice zpracovaná Výzkumným ústavem bezpečnosti práce.[[4]](#footnote-4)

Navrhovaná úprava umožní novým zaměstnancům, aby okamžitě po uzavření pracovněprávního vztahu požádali o práci z domova, přičemž jak je uvedeno výše, v mnohých případech jim bude muset zaměstnavatel vyhovět. Zaměstnavatel tak nebude schopen zaměstnance řádně zaškolit a zaučit, zaměstnance prakticky nebude možné začlenit do pracovního kolektivu a navíc bude muset vynaložit náklady na jeho vybavení pracovními pomůckami a hlavně zajištění BOZP na jeho domácím pracovišti, i když se nakonec ukáže, že vzájemná spolupráce nebude fungovat a dojde k ukončení spolupráce třeba i jen za několik málo dní (typicky formou zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance). Směrnice WLB proto umožňuje *podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců*.[[5]](#footnote-5) Této možnosti by proto měla česká úprava využít a stanovit tuto dobu právě v délce 3 a 6 měsíců, jak je např. omezena délka zkušební doby pro „řadové“ a vedoucí zaměstnance.[[6]](#footnote-6)

Taktéž není žádný důvod, aby implementace šla nad rámec směrnice a zvýšila věk dítěte, na který se váže povinnost zaměstnavatele / žádost zaměstnance. Děti ve věku nad rámec směrnice (9 až 14 let včetně) jsou už do značné míry samostatné, ba dokonce často o péči rodičů již nestojí. Není tedy žádného důvodu, aby jim zaměstnanci museli poskytovat zvýšenou péči, která není slučitelná s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele.

Požadujeme tedy, aby úprava pouze kopírovala povinnosti, které vyžaduje směrnice:

* pouze možnost zaměstnance o práci na dálku požádat (jak je již ostatně navrhováno v § 317 odst. 11) a povinnost zaměstnavatele odůvodnit odmítnutí, ovšem bez stanovení kvality důvodů odmítnutí, aby se zabezpečila ochrana těchto zaměstnanců proti diskriminaci;
* žádost omezit jen na zaměstnance pečující o dítě mladší 10 let
* žádost umožnit až po uplynutí „čekací“ doby v délce 6 měsíců po vzniku pracovněprávního vztahu.

**Zásadní připomínka**

**k § 241 odst. 4 ZP**

Systematicky by bylo vhodnější tento odstavec vložit ihned za odstavec 2, na který odkazuje, anebo tento text přímo do tohoto odstavce včlenit.

**Doporučující připomínka**

**k § 241 odst. 5 ZP**

Dále Směrnice WLB nepožaduje písemnou formu odůvodnění, odmítnutí žádosti (viz čl. 9 odst. 2 Směrnice WLB). Požadujeme tedy vypustit, že se má jednat o písemnou formu odmítnutí. Postačuje toliko uvést, že je zaměstnavatel povinen zamítnutí odůvodnit, a to bez uvedení formy takového zamítnutí. Navržené znění je pouze administrativní zátěží pro zaměstnavatele.

**Zásadní připomínka**

**Obecně** **k novelizačnímu bodu č. 39 (§ 317 ZP)**

Obecně lze vítat snahu předkladatele upravit práci na dálku a zvýšit tak právní jistotu zaměstnavatele a zaměstnance při jejím využívání. Právní úprava by však měla zaměstnavatelům a zaměstnancům usnadnit využívání tohoto dnes již standardního způsobu zaměstnání. Měla by vytvořit předpoklady pro možnost zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít flexibilní dohodu o výkonu práce z jiného místa a dále zaměstnavateli umožnit nastavit pravidla fungování takové práce na dálku. K tomu patří minimalistická regulace ze strany právní úpravy, stejně jako administrativní náročnost a taktéž podpora ze strany daňového systému. Bohužel právní úprava je zbytečně kazuistická, omezující autonomii vůle stran a nadměrně administrativě zatěžující zaměstnavatele.

Stanovení obligatorních náležitostí dohody o práci na délku i způsob kontroly práce nebo rozsah práce konané na dálku jsou krokem, který vzdaluje zákoník práce od jeho dispozitivní povahy. Jedná se o zbytečnou administrativu (mnozí zaměstnavatele budou muset skutečně změnit všechny dohody), která jenom dubluje stávající povinnosti zaměstnavatele realizované vedoucími zaměstnanci – ostatně, při standardním výkonu práce na pracovišti nebo při práci konané na pracovní cestě se v pracovní smlouvě také nesjednává zvláštní dohodou způsob kontroly práce, a to může přitom příslušný zaměstnanec klidně konat práci na jiném pracovišti, u klienta, ve venkovních prostorech.

Dáváme ke zvážení v rámci prevence výkladové nejistoty a zejména s ohledem na zamýšlenou intenzivnější regulaci práce na dálku stanovit explicitně v ustanovení § 77 ZP, že nová regulace práce na dálku se nevztahuje na DPP a DPČ.

**k § 317 odst. 2 ZP**

Předmětný odstavec požadujeme vypustit, jde nad rámec Směrnice WLB**.**

Požadujeme ponechat toliko na smluvních stranách, jak upravit vzájemnou práci na dálku. Zákoník práce subsidiárně klade na zaměstnavatele povinnost zajišťovat fungování výkonu práce, včetně povinností uvedených v odstavci 2. Obecná povinnost přidělovat práci, zajišťovat vhodné pracovní prostředí, včetně BOZP, hradit zaměstnanci náklady závislé práce a odpovídat za škodu nebo újmu vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním vyplývají nejen ze samotné povahy závislé práce, ale rovněž z kogentních ustanovení zákoníku práce, počínaje ustanovení § 2 ZP. Jejich konkrétní provedení závisí v rámci zákonných mezí na individuální povaze práce a tomu odpovídající autonomii vůle stran.

Rozsah povinných obsahových náležitostí dohody o práci na dálku je nadbytečný. Dle navrhovaného znění by dohoda o práci na dálku měla více povinných náležitostí než pracovní smlouva. Dohody o výkonu práce na dálku jsou přitom již nyní běžně sjednávány a v praxi bez zásadních problémů fungují. Uvedený rozsah povinných záležitostí by byl nadměrným a neúčelným administrativním břemenem pro zaměstnavatele. Nadto je nutné podotknout, že se dále navrhuje zavedení pokut pro případ chybějících náležitostí, kdy pokuta může být uložena až do výše 1 000 000 Kč – což se vzhledem k výše uvedenému jeví jako nepřiměřené V případě, kdy vzájemná dohoda nebude určité ujednání obsahovat nebo bude takové ujednání v rozporu s kogentní úpravou v zákoníku práce, použije se subsidiárně právě tato zákonná úprava. Postavení zaměstnance tak nemůže být dotčeno.

Naopak dogmatické zákonné vymezení podstatných náležitostí dohody o práci na dálku povede k jejímu omezení. Jako příklady lze uvést následující.

Požadavek místa výkonu práce v písm. a) nepomýšlí na tzv. teleworking, tzn. způsob práce, kdy práce není vázána na určitý katastrálně vymezený prostor, nýbrž může být konána vzhledem ke své povaze a potřebě na takovém místě k tomu v danou chvíli vhodném a nezbytném. Taktéž u způsobu komunikace, obecně platí ustanovení § 2 ZP, kdy je zaměstnavatel v rámci své řídící role povinen přidělovat zaměstnanci pracovní úkoly, dávat mu pracovní pokyny i kontrolovat plnění pracovních úkolů.

Vymezení bližších podmínek pro rozvržení pracovní doby vnímáme rovněž jako direktivní, svazující a nadbytečné, neboť v případě, že si tak smluvní strany nesjednají, platí obecná povinnost § 84 ZP,

Rovněž dobu trvání takové práce na dálku je třeba ponechat na smluvních stranách, pokud nebude uvedena doba trvání, platí, že smluvní strany sjednaly závazek na dobu neurčitou, přičemž existuje možnost výpovědi takové dohody.

Neméně povinnost zajištění pracoviště, stejně jako vhodné pracovní podmínky a BOZP vyplývají přímo ze zákona (§ 2 a § 101 a násl. ZP) a není relevantní je zakládat toliko smlouvou. Dále odmítáme upravit možnost vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností pracovního úrazu jako zákonný zásah do autonomie vůle zaměstnance a práva na nedotknutelnost obydlí a soukromí – tato otázka musí být ponechána smluvní vůli stran. Způsob zajištění bezpečnosti a ochran zdraví při práci však nelze řešit dohodou stran, pokud je to zákonnou povinností zaměstnavatele. Pokud jde o možnost vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu, pak zajištěna by měla být možnost vstupu na pracoviště, kde zaměstnanec vykonává práci na dálku, tedy nikoliv *„do místa výkonu práce“* – pokud by např. místo výkonu práce na dálku bylo sjednáno jako obec, např. jako Praha, pak zajištění možnosti vstupu do takto sjednaného místa výkonu práce na dálku by nedávala smysl.

Samotné obligatorní sjednávání způsobu zajištění BOZP a kontroly se jeví jako extrémně problematické. Důvodová zpráva dokonce hovoří o „průběžné kontrole“ a příkladem uvádí kontrolu na místě výkonu práce nebo vyhodnocení prostřednictvím poskytnuté fotodokumentace. To by představovalo jednak ingerenci do zaměstnancova soukromí i mimo případný pracovní úraz; na straně zaměstnavatelů by to poté kladlo mimořádné dodatečné nároky na personální a systémové zajištění takovýchto kontrol a jejich vyhodnocování. Opět je nutno zdůraznit, že v konečném důsledku taková regulace může učinit práci na dálku podstatně méně atraktivní jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Nadto, jak již bylo rozvedeno v úvodu, dávalo by větší smysl naopak povinnosti zaměstnavatele omezit tam, kde zaměstnanec, dobrovolně a s určitými výhodami, pracuje fakticky mimo sféru vlivu zaměstnavatele.

Jako problematická se jeví též povinnost sjednání možnosti vstupu do místa výkonu práce (důvodová zpráva poté zmiňuje dokonce i přítomnost odborů a svědků a dalších osob). Nadto, jak se bude věc aplikovat ve světle judikatury k neznačení zvonků při pracovní neschopnosti?

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 3 ZP, věta první a druhá**

Požadujeme vypustit větu první, s ohledem na soukromoprávní povahu pracovněprávních vztahů a smluvní volnost stran je možnost rozvázání smluvního závazku dvoustrannou dohodou přirozená a není třeba ji v téže právní normě „dovolovat“.

**Zásadní připomínka**

Ustanovení obsahuje příliš dlouhou výpovědní dobu, která neumožní zaměstnavateli ani zaměstnanec pružně reagovat na změněnou situaci, ani adekvátně realizovat pracovní závazek na dálku – u zaměstnavatele i zaměstnance může nastat náhlá změna situace, která jim jednostranně neumožní dostát svých smluvních závazků a vystaví je tak nebezpečí vzniku sankčního nebo odpovědnostního vztahu. Požadujeme výpovědní dobu zkrátit, např. na 7 dní nebo ji ponechat smluvní vůli stran.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 3 ZP, věta třetí**

Požadujeme vypustit větu třetí. Ve vazbě na výkon práce z domova jako nástroj slaďování i v tomto případě musí mít zaměstnavatel možnost rozvázat tento vztah jednostranně výpovědí i z jiných objektivních důvodů, které písemně odůvodní zaměstnanci tak, jak požaduje znění Směrnice WLB.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 4 ZP**

Vhodnější by bylo řešení, že výkon práce na dálku lze nařídit (při splnění ostatních podmínek), pokud takovému výkonu práce nebude bránit důležitý důvod na straně zaměstnance. Oprávnění zaměstnavatele nařídit práci na dálku jen za podmínky „souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance“ může v podstatě znemožnit zaměstnavateli nařízení takové práce, jelikož vždy může být z nějakého důvodu takový výkon práce nesouladný se zájmy zaměstnance.

**Doporučující připomínka**

**k § 317 odst. 6 ZP**

Požadujeme do výčtu paušalizovaných nákladů doplnit náklady na telefonní a datové služby.

**Zásadní připomínka**

Navrhujeme dále doplnění splatnosti, např. tak, že paušální částka je splatná měsíčně v období splatnosti mzdy (srov. ustanovení § 141 odst. 1) – z ustanovení není patrné, za jaké období se má paušální částka poskytovat (vyplácet), kdy se toliko uvádí, že se poskytuje za započatou hodinu.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 7 ZP**

V návrhu není připuštěna situace, kdy náklady prostě nevzniknou (příklad: zaměstnanec pracuje na dálku v jiných než vlastních prostorách) a zaměstnavatel mu veškeré vybavení k takové práci poskytl.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 8 ZP**

Předmětný odstavec požadujeme vypustit, jde nad rámec Směrnice WLB

Jakkoliv lze pochopit závazek vyplývající z dohody evropských sociálních partnerů, stejně jako smysl a účel této úpravy, nelze zaměstnavateli ukládat takovou povinnost, kterou nelze realizovat v rámci pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel má obecně povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, dále rovněž platí povinnost informování a projednávání. Zaměstnavatel je tak zcela jistě povinen komunikovat rovněž se zaměstnanci pracujícími na dálku, stejně jako povinnost jejich informování a projednání, nelze však po zaměstnavateli požadovat, aby organizoval vztahy a komunikaci mezi samotnými zaměstnanci. Tento požadavek nemůže být dán ani u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele v různých provozovnách, na pracovní cestě, v prostorách klienta atd.

Jedná se o velmi nejasnou povinnost, u které není jednoznačné, co se rozumí kontaktem s ostatními zaměstnanci, zda návštěva zaměstnance pracujícího na dálku na jeho původním (kmenovém) pracovišti je výkonem práce či jinou dobou považovanou za dobu výkonu práce (s náhradou mzdy)

Zachování sociálních vazeb zaměstnance je jistě legitimním cílem. Zaměstnanec má však v první řadě rozsah práce na dálku pod svou vlastní kontrolou – je-li (s výjimkou rozhodnutí orgánu veřejné moci) práce na dálku možná pouze po vzájemné dohodě. Má-li zaměstnavatel nad tento rámec mít ještě takovouto paternalistickou roli, je otázkou, co se rozumí povinností „*umožnit zaměstnanci na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci*“. Důvodová zpráva dává jako příklad, „*možnost zaměstnance setkávat se v rámci výkonu práce na pracovišti, případně na jiném stanoveném místě, se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání)*“. Jedná se o to, že toto je přeci výchozím stavem – totiž výkon práce na pracovišti. Namísto, aby zaměstnanec žádal o fakticky „výjimku“ ze sjednané práce na dálku, stačí, aby v nevyhovujícím rozsahu nesjednával samotnou práci na dálku (to vše ještě v situaci, kdy má zaměstnanec sjednanou práci na dálku možnost vypovědět). Tato úprava se tak jeví jako nadbytečná. Další otázkou je, jak zajistit setkání s kolegy v případě, kdy půjde o ad hoc žádost zaměstnance v situaci, kdy jeho kolegové už budou mít rozsah čerpání práce na dálku „zasmluvněn“. Jeví se to trochu jako požadavek na jednostrannou intervenci třetí strany do smluvního režimu.

Je nepochybné, že zaměstnanec, který chce pracovat z domova nebo z jiného místa mimo pracoviště, se po dobu takového výkonu práce s ostatními zaměstnanci osobně v pracovní době neuvidí – leda by se domluvili, že budou pracovat společně střídavě v jednotlivých domácnostech nebo na jiných místech. Návrh také neřeší případ, kdy některý zaměstnanec bude vyžadovat „kontakt“ s ostatními zaměstnanci, avšak tito ostatní zaměstnanci o to nebudou mít zájem. Jinak spoluzaměstnanci jsou v kontaktu bez ohledu na vůli zaměstnavatele, a mohou tak být, pokud chtějí, díky prostředkům komunikace na dálku i při výkonu práce mimo pracoviště, stejně tak na pracovní cestě jako při výkonu práce z domova. Není nám jasné, jakým způsobem by mohl být takový kontakt „odepřen“.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 9 ZP**

Předmětný odstavec požadujeme vypustit, jde nad rámec Směrnice WLB.

Záměru předkladatele lze rozumět, nicméně není nutné takto výslovně upravovat, povinnost vyplývá z obecných  ustanovení zákoníku práce, zejména z § 1a a 2 ZP . Zůstane-li toto ustanovení zachováno, požadujeme vyjasnit, co se rozumí vlastním vybavením a v jaké podobě může/má být poskytováno. Pokud bude mít zaměstnanec k dispozici vlastní vybavení pro výkon práce, není jednoznačné, zda mu má zaměstnavatel povinnost poskytnout např. programové vybavení, tzn. např. v podobě nějaké dočasné licence; z praktického hlediska potřebuje zaměstnanec s vlastním vybavením často alespoň jakýsi „softwarový most“, aby měl přístup k interním systémům zaměstnavatele pro výkon práce. K tomu pak potřebuje součinnost zaměstnavatele právě v otázce tohoto programového vybavení, který mu tento „softwarový most“ poskytne nebo umožní vytvořit.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 10 ZP**

Požadujeme doplnit do výčtu vyloučených příplatků rovněž příplatek za práci v sobotu a v neděli a za práci v noci.

**Zásadní připomínka**

**k § 317 odst. 11 ZP**

Předmětný odstavec požadujeme vypustit, jde nad rámec Směrnice WLB, viz novelizační bod 38.

Písemné odůvodňování u zaměstnavatele s převažujícími zaměstnanci, kterým práci na dálku neumožňuje charakter práce jejich zaměstnanců, bude představovat značnou a zbytečnou administrativu. Nadto, takovýto nástroj (odůvodňování) snad může mít smysl u nárokových nástrojů, jako např. úprava pracovní doby u zaměstnanců pečujících o děti, nicméně u věci, která je věcí dohody zaměstnance a zaměstnavatele, to působí poněkud nesystémově a neorganicky, a propůjčuje to nástroji práce na dálku až pseudonárokový dojem, což lze, s ohledem na výše uvedené, těžko označit za všeobecně přínosné. Absurdního rozměru poté tato povinnost nabyde u zaměstnavatelů, u kterých převažuje výrobní činnost, kterou typicky není možné vykonávat prostřednictvím práce na dálku. Tam se bude jednat skutečně jen o naprosto zbytečnou administrativní zátěž, nadto s určitým potenciálem pro šikanózní zneužití ze strany zaměstnanců.

**Zásadní připomínka**

**Obecně k novelizačním bodům č. 40 až 54 (§334 a § 337 ZP)**

Obecně lze nepochybně souhlasit se záměrem předkladatele zahrnout do novelizace zákoníku práce nad rámec transpozice směrnic rovněž úpravu doručování a s tím související úpravu elektronického uzavírání smluv. Tato úprava napomůže vzájemné komunikaci zaměstnavatele a zaměstnance, přiblíží smluvní strany k sobě při hledání shodné vůle na pracovních podmínkách, při nichž bude konaná závislá práce. Právní úprava tak povede k větší flexibilitě v právním jednání stran a ke snížení administrativní náročnosti. Rovněž z pohledu skloubení osobního a pracovního života lze shledávat vstřícnost pro snazší právní jednání a doručování zaměstnancům, kteří mají časově nebo jinak omezenou možnost osobního jednání.

Vítáme, že předkladatel vyšel z návrhu právní úpravy, kterou nechal vypracovat SP ČR.

**K novelizačnímu bodu č. 40 (§ 334 ZP)**

Z taxativního výčtu písemností, které se mají doručovat speciálním způsobem dle § 334a až § 337 požadujeme vypustit mzdový a platový výměr a záznam o porušení práce neschopného pojištěnce a ponechat zde pouze právní jednání, kterými se konstitutivně jednostranně ze strany zaměstnavatele rozvazuje pracovní poměr nebo zaniká výkon funkce vedoucího zaměstnance, a to jako promítnutí zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu a jako prvkem právní jistoty a stability zaměstnání. Výše zmíněné písemnosti povahu takových právních jednání nemají a slouží toliko ke konstataci existujícího stavu nebo k aktu aplikace práva na základě zákona nebo dle ujednání ve smlouvě. S ohledem na administrativní zátěž zaměstnavatele a nezbytnou flexibilitu realizace práv a povinností v pracovním poměru by tyto písemnosti měly být doručovány standardním způsobem.

V této souvislosti požadujeme nahradit slovo „písemnost“ slovem „právní jednání“.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 44  (§ 335 odst. 3 ZP)**

Požadujeme změnit slovo „dodání“ na slovo „odeslání“. Stěží lze prokázat, kdy byla elektronická zpráva dodána (ledaže by šlo o datovou schránku, kterou však zaměstnanci mají naprosto výjimečně). Navrhované znění pak může způsobit nepříznivý výklad, který uvrhne dobrou myšlenku elektronického doručování zpět do dnešní podoby praktické nemožnosti.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 47 (§ 337 odst. 3 ZP)**

V novém odstavci (3) § 337 navrhujeme vypustit větu „*písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.“.* Zajištění uznávaného elektronického podpisu je pro zaměstnance složité a často nedostupné. Navrhujeme vypuštění této podmínky z důvodu usnadnění komunikace ze strany zaměstnance a předcházení případné neplatnosti určitých právních jednání.

**Zásadní připomínka**

**K novelizačnímu bodu č. 50 (§ 337 odst. 4 ZP)**

Požadujeme změnit slovo „dodání“ na slovo „odeslání“. Stěží lze prokázat, kdy byla elektronická zpráva dodána (ledaže by šlo o datovou schránku, kterou však zaměstnanci mají naprosto výjimečně). Navrhované znění pak může způsobit nepříznivý výklad, který uvrhne dobrou myšlenku elektronického doručování zpět do dnešní podoby praktické nemožnosti.

**Zásadní připomínka**

**Připomínka k článku XV. Účinnost**

Novela zavádí rozsáhlé změny, na kterou budou muset zaměstnavatelé reagovat změnou svých vnitřních procesů a systémů. Navržená účinnost novely od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení pro tyto přípravy neponechává dostatečný prostor.

Není přípustné, aby stát své prodlení s transpozicí evropských směrnic (a s tím související riziko pokut) řešil tak, že de facto přinutí zaměstnavatele, aby právní rizika přijali namísto něj. Navrhujeme prodloužení legisvakační doby, aby tyto změny nabyly účinnosti až prvním dnem 6. kalendářního měsíce až po vyhlášení zákona nebo zavedení dělené účinnosti.

**Zásadní připomínka**

**Připomínky nad rámec návrhu**

**K Části první – změna zákoníku práce, návrhy směřující k dalším ustanovením**

1. **V ustanovení § 24 zákoníku práce požadujeme změnu stávajícího znění odstavce 2 a doplnění nového odstavce 3 takto**:

„(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

(3) Postupuje-li se podle odstavce 2 věty druhé, mají ostatní odborové organizace, které nemají u zaměstnavatele největší počet členů, právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnut jiný postup jednání. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.“.

**2. V ustanovení § 25 požadujeme změnu stávajícího znění odstavce 2 písm. a) takto:**

„(2) písm. a)Kolektivní smlouva je závazná také pro

zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně organizace zaměstnavatelů, jejímiž jsou tito zaměstnavatelé členy,“.

Odůvodnění:

Jde o úpravy, které již v minulosti odsouhlasily strany odborů i zaměstnavatelů zastoupené v RHSD. Jejich cílem je odstranit problémy, týkající se uzavírání kolektivních smluv na úrovni podnikové (§ 24) i kolektivních smluv vyššího stupně (§25).

Čl. 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949,“ stanoví: Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“ Bohužel v České republice v důsledku Nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb., který zrušil výslovnou úpravu uplatnění principu majority při pluralitě odborových organizací působících u zaměstnavatele v kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv u tohoto zaměstnavatele obsaženou v § 24 odst. 2 zákoníku práce, došlo v praxi k zcela opačnému negativnímu vývoji. Na rozdíl od malé odborové organizace, která byla znevýhodněna podle názoru Ústavního soudu zrušenou právní úpravou, je dnes postižena nemožností dojednat kolektivní smlouvu proti vůli malé odborové organizace odborová organizace, jejímiž členy je většina zaměstnanců zaměstnavatele. V praxi přibývají případy, kdy malá odborová organizace zablokuje kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy u zaměstnavatele i proti vůli naprosté většiny zaměstnanců zaměstnavatele.

Návrh proto směřuje k posílení postavení odborových organizací s největším počtem členů při uzavírání kolektivních smluv u zaměstnavatele s doplněním pravidel postupu, která umožní brát zřetel na zájmy menších odborových organizací, tak, jak s tím počítal i Ústavní soud ve svém Nálezu, v němž shledal předchozí právní úpravu nedostatečnou.

Pro případ, že se odborové organizace neshodnou na postupu při uzavíraní kolektivní smlouvy, bude sice zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, avšak ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 zákoníku práce) získají oproti dřívějšímu právnímu stavu nově právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a dále právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem za stanovených podmínek. Tím bude zaručeno, že zaměstnavatel nebude moci ostatní odborové organizace při kolektivním vyjednávání obcházet a bude jejich požadavky i názory na obsah kolektivní smlouvy znát a současně bude odstraněna i námitka Ústavního soudu ČR směřující k výlučnému uplatnění principu majority bez ohledu na práva malých odborových organizací.

Navržené řešení § 24 odst. 2 a 3 je v souladu s Ústavním pořádkem ČR, který zakotvuje přednost ratifikovaných mezinárodních smluv před zákony, vzhledem k tomu, že respektuje principy svobody sdružování a kolektivního vyjednávání zakotvené především v úmluvě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborové organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 (č. 470/1990 Sb.), Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listině základních práv Evropské unie, Evropské sociální chartě a může vyhovovat rovněž ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

Úprava znění § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, směřuje k odstranění problémů, které způsobuje dnešní právní úprava v praxi, zejména tím, že negativně ovlivňuje vůli zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, a že je odrazuje od členství v organizacích zaměstnavatelů.

**Zásadní připomínka**

Kontaktní osoby:

Mgr. Luděk Mazuch e-mail: mazuch@scmvd.cz tek: 777 078 897

Dr. Jan Zikeš e-mail: zikes@kzps.cz tel: 222 324 985

V Praze dne 11. října 2022

  **Jan W i e s n e r**

 prezident

1. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „**směrnice WLB**“). [↑](#footnote-ref-1)
2. Čl. 9 odst. 2 směrnice WLB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Čl. 3 odst. 1. písm. f) směrnice WLB. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dostupná online zde: <https://zsbozp.vubp.cz/publikace-ke-stazeni/30-home-office/100-metodika-rizeni-prace-provadene-formou-home-office>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Čl. 9 odst. 4. směrnice WLB. [↑](#footnote-ref-5)
6. Viz § 35 odst. 1 zákoníku práce. [↑](#footnote-ref-6)