**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 výše uvedený návrh a k tomuto Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) uplatňuje následující **doporučující a zásadní připomínky**:

**Obecné připomínky**

Souhlasíme se záměrem předkladatele návrhu novely, kterým je dosažení větší flexibility pracovněprávních vztahů a pracovního trhu. Vítáme, že touto změnou má dojít k vyvážení převážně sekuritních změn provedených v transpoziční novelou č. 281/2023 Sb., kterou byly postiženy zejména dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to především v rovině administrativní zátěže. Po koncepčních změnách zejména v oblasti skončení pracovního poměru zaměstnavatelé volají již dlouhé roky, přičemž za posledních 20 let k žádným změnám v této oblasti nedošlo.

1.V obecné rovině podporujeme prodloužení zkušební doby, je však třeba lépe nastavit poměry při změně druhu vykonávané práce, kdy se zaměstnanec v rámci zkušební doby stane vedoucím zaměstnancem.

2.Podporujeme změnu běhu výpovědní doby, stejně jako její zkrácení v případech, kdy důvod rozvázání tkví se schopnostech nebo chování zaměstnance,

3.Pokud se týká samorozvrhování směn, obecně jej vítáme, je však třeba vypustit z návrhu neodůvodněná omezení, která brání smyslu a účelu tohoto institutu, zejména se jedná o § 87a odst.2 ZP. Taktéž by neměla být dotčena stávající pravidla samorozvrhování při práci na dálku, která jsou již zaměstnavateli smluvně nastaveny se zaměstnanci.

4.Zásadně však nesouhlasíme s navrženým komplexem umožňujícím výkon dětské práce. Tento záměr jako celek považujeme za odporující dosavadní ochraně dětí, podpoře jejich zdárného vývoje, výchovy a vzdělávání, včetně omezení kolize s povinnou školní docházkou. Pracovněprávní předpisy České republiky vychází z premisy, že osoby mladší 15 let jsou dětmi, přičemž rodiče o ně pečující se těší mnohým výhodám a pracovním úlevám, pročež není principálně možné, aby tyto děti zároveň byly již způsobilé býti zaměstnanci a konaly práci v pracovněprávních vztazích. Prakticky vzato nelze současně garantovat zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let odchylnou úpravu pracovní doby, kratší pracovní dobu, zákaz vysílání na pracovní cesty bez individuálního souhlasu, s ohledem, aby mohl o dítě pečovat a trávit s ním čas, pokud toto dítě bude zároveň v té době konat práci. Zaměstnavatelé se dále obávají, že zaměstnávání těchto osob zvýší administrativní náklady v oblasti posuzování lehkých prací, právní komunikace se zákonným zástupcem, dodržování a zejména vykazování dodržování zpřísněných podmínek v oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Nemáme za to, že situaci na pracovním trhu a poptávku po pracovní síle vyřeší umožnění dětské práce. Tento záměr nepovažujeme za souladný s trendem work-life balance.

5. Za stále administrativně náročný považujeme postup doručování mzdového a platového výměru, byť předkladatel se snaží provést jistá zjednodušení. Za správné řešení v tomto směru považujeme jeho vypuštění z taxativního výčtu § 334 ZP, čímž docílíme jeho flexibilní doručování s plným využitím elektronických komunikací.

6. Zároveň však upozorňujeme, že na některých místech novely dochází podle předloženého návrhu jen k formálním změnám, které (bez dalších úprav dle níže připojených připomínek) nepovedou k věcnému řešení (zejména se jedná o návrh výjimky z pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance). Kromě toho jsou v předloženém návrhu některá další ustanovení, v jejichž důsledku (pokud nebudou pozměněna na základě níže připojených připomínek) může dojít k nadbytečnému navýšení administrativní zátěže (zejména se jedná o nahrazení ustanovení § 317 odst. 4 zákoníku práce novým ustanovením § 87a odst. 3 zákoníku práce nebo o aplikaci přísnějších pravidel doručování na doručování mzdového či platového výměru, jímž dochází ke zvýšení mzdy či platu zaměstnance).

**tato připomínka zásadní**

V návrhu postrádáme avizovanou úpravu výpovědi bez udání důvodu s úpravou odpovídající výše odstupného. Výpověď bez uvedení důvodu má mít své místo v právním řádu, pokud je nastavena vyváženě pro zaměstnavatele i zaměstnance. Stávající pojetí zákoníku práce v duchu transparentních a předvídatelných pracovních podmínek daných požadavky Směrnic EU poskytuje dostatečný protektivní polštář pro zaměstnance, aby bylo zabráněno nadužívání a zneužívání tohoto institutu. Tento institut by měl sloužit k rozvázání pracovního poměru v případě, kdy je pro zaměstnavatele obtížné rozvázat jej ze zákonných důvodů a nelze-li dospět k dohodě, pro větší použití je tato výpověď neadekvátně nákladná. Ve většině zemí EU nejsou výpovědní důvody dány zákonným výčtem, je možné dát výpověď i z jiných důvodů, které musí být „ospravedlnitelné“, rovněž tak česká úprava by měla dát takovou možnost, a přitom neumožnit dát výpověď z důvodů, které ospravedlnitelné nejsou.

**tato připomínka zásadní**

**Konkrétní připomínky**

1. **K § 35 odst. 4**

Navrhujeme doplnit větu druhou ve znění: „zkušební dobu je možné dodatečně prodloužit za jejího trvání i v případě, stane-li se zaměstnanec vedoucím zaměstnancem až po vzniku pracovního poměru.“.

Odůvodnění:

Navrhujeme umožnit prodloužení zkušební doby až na 8 měsíců také v případě, že se zaměstnanec stane vedoucím zaměstnancem až dodatečně. Účelem je výslovně zavést možnost prodloužit zkušební dobu sjednanou až na 4 měsíce u zaměstnance (zpravidla v souvislosti s povýšením na vedoucí pracovní místo), a to až na celkovou dobu 8 měsíců, což respektuje účel právní úpravy umožnit delší zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců.

**tato připomínka zásadní**

1. **K § 35 odst. 5**

Navrhujeme, aby odst. 5 zněl takto:

„(5) Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neopracoval **celou** směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.“

Odůvodnění:

Výše uvedenou změnu navrhujeme za účelem posílení právní jistoty zaměstnavatelů ohledně otázky, zda je možné prodloužit zkušební dobu o dny, kdy překážky v práci, dovolená, nebo neomluvené zameškání práce zasáhly jen částečně do směny zaměstnance. V návrhu použitá textace totiž nedává jednoznačnou odpověď na otázku, zda se jedná jen o dny, kdy zaměstnanec vůbec nezačal vykonávat práci (tedy obdobně jako je tomu ve stávajícím znění § 35 odst. 4 zákoníku práce, kde jsou použity pojmy „celodenní překážky v práci“ a „celodenní dovolená“), nebo se jedná také o dny, kdy zaměstnanec sice nastoupil na směnu, avšak výkon práce přerušil z důvodu překážky v práci či půldenní dovolené, která nastala v jejím průběhu, nebo kdy zaměstnanec neomluveně zameškal jen část směny (např. protože se na směnu dostavil se zpožděním). S přihlédnutím ke smyslu a účelu zkušební doby (tj. stanovit dobu, ve které si mohou smluvní strany pracovního poměru vyzkoušet, zda jim sjednaný pracovní poměr a jeho podmínky vyhovují) navrhujeme, aby se zkušební doba prodlužovala o všechny dny, kdy zaměstnanec neodpracoval celou směnu, protože i kratší části omluveně či neomluveně zameškaných směn mají vliv na celkovou dobu trvání zkušební doby.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 39 odst. 2**

Navrhujeme doplnit větu druhou ve znění: „Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené, dalších překážek v práci souvisejících s péčí o dítě a dobu čerpání dovolené podle § 217 odst. 5, může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou opakována bez omezení podle věty první.“

Odůvodnění:

Účelem návrhu je umožnit aplikaci tohoto pravidla i na další situace, které v praxi obvykle nastávají, tak, aby mohl zaměstnavatel pružněji reagovat na možnost této náhrady, a zároveň nebyl v právní nejistotě ohledně platnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Typicky jde o situace, kdy se zaměstnankyně z důvodu rizikového těhotenství ocitne v dočasné pracovní neschopnosti (kdy nelze do nástupu na mateřskou dovolenou předpokládat její návrat do práce), nebo čerpání dovolené podle ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce. Pro tyto případy by dle navrhovaného znění nebylo možné této výjimky využít.

Vzhledem k tomu, že Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která zakotvuje povinnosti členských států předcházet zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů sjednaných na dobu určitou, ukládají, aby členské státy přijaly nejméně jedno z opatření uvedených v ustanovení 5 odst. 1 písm. a) nebo b) přílohy, navrhujeme změnu § 39 odst. 2 zákoníku práce tak, aby výjimka pro pracovní poměry na dobu určitou sjednané z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance obsahovala pouze objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních smluv a poměrů na dobu určitou, nikoliv však maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K bodu 6 § 47**

Navrhujeme novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Uvedený návrh nerespektuje dynamiku pracovněprávních vztahů a působil by zaměstnavateli značné komplikace. Bývá typické, že se dlouhodobá náhrada na pracovišti osvědčí a pro zaměstnavatele by bylo vhodnější si tuto náhradu ponechat na stejném pracovišti. Dočasně zastoupený zaměstnanec byl dostatečně chráněn tím, že zaměstnavatel by po skončení překážky byl povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Období do 2 let věku dítěte považujeme za příliš dlouhé a může se v konečném důsledku obrátit i vůči zaměstnanci, protože zaměstnavatel bude více motivován řešit tyto situace například organizačními změnami, což vyvolává větší riziko soudních sporů. Právní úprava by měla v maximální možné míře sporům předcházet, a z tohoto hlediska považujeme původní úpravu v ustanovení § 47 zákoníku práce za dostatečnou.

Povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště je v i současné platné právní úpravně neúčelná, neboť pojem pracoviště není v právním řádu přesně definován a právní úprava ani neobsahuje vymezení období, po něž je zaměstnavatel povinen přidělovat práci ve zpřísněném režimu dle ustanovení § 47 zákoníku práce.

**tato připomínka je doporučující**

1. **K  § 51**

Vzhledem k tomu, že předmětným návrhem nedochází ke změně ustanovení § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) ani § 63 zákoníku práce, navrhujeme, aby byl návrh změn § 51 odst. 2 zákoníku práce upraven takto:

„(2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané

a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,

b) zaměstnavateli podle § 51a.

Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí **pro případy** výpovědi podle **§ 51a**, § 52 písm. f) až h), **§ 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63**.“

Odůvodnění:

Nově navržená formulace ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce neobsahuje dosavadní výjimky z pravidla, že výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele a zaměstnance. Z důvodu, že ustanovení zákoníku, která obsahují tyto dosavadní výjimky, se nemění, navrhujeme, aby došlo k úpravě nového znění § 51 odst. 2 zákoníku práce tak, aby kromě nové výjimky dle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce obsahoval i dosavadní výjimky podle § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 58**

Navrhujeme prodloužit lhůty ze 2, resp. 3 měsíců na 6 měsíců.

Odůvodnění:

Prodloužení lhůt k rozvázání pracovního poměru nepovažujeme za dostatečné, byť jde o krok správným směrem. Dle našich zkušeností totiž může trvat poměrně dlouho, než zaměstnavatel zjistí všechny indicie k tomu, zda rozváže pracovní poměr nebo nikoliv. Často se totiž zaměstnavatel sice nepochybně dozví o důvodu k rozvázání pracovního poměru, ale pro jeho finální rozhodnutí potřebuje provést další šetření, která jsou pro závěr o dalším setrvání zaměstnance zásadní. Typicky v případě nevhodného chování zaměstnance zaměstnavatel potřebuje vyslechnout řadu svědků, zhodnotit důkazní situaci, a učinit z tohoto odpovídající závěr. V tomto směru nemusí být ani lhůta 3 měsíců dostatečná. V praxi je třeba počítat s tím, že zaměstnanec se může vyhýbat doručení písemnosti. V takovém případě může být zaměstnavatel dle okolností nucen doručit rozvazovací právní jednání poštou, což de facto zaměstnavateli ubírá dalších zpravidla 15 dní. Rovněž v praxi nastávají situace, kdy zaměstnavatel chce rozvázat pracovní poměr s odborovým funkcionářem podle ustanovení § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Během čekání na vyjádření odborové organizace k žádosti o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru rovněž subjektivní prekluzivní lhůta běží. Často se lze rovněž setkat i s tím, že zaměstnavatelé mají v kolektivní smlouvě nebo jiné dohodě stanoveny lhůty, ve kterých je třeba předem jiné rozvázání pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Z uvedeného důvodu proto navrhujeme prodloužení subjektivní prekluzivní lhůty na 6 měsíců tak, aby měl zaměstnavatel možnost podezření řádně prošetřit, a případně s nimi konfrontovat i zaměstnance a poskytnout mu možnost se k nim vyjádřit, a případně k jeho obhajobě přihlédnout. Současný stav totiž vede k tomu, že je zaměstnavatel de facto nucen doručit písemné rozvázání pracovního poměru i bez dostatečného šetření nebo vyjádření dotčeného zaměstnance, a takto krátká lhůta v konečném důsledku je i v neprospěch zaměstnance.

**tato připomínka je doporučující**

1. **K § 67**

Návrh není v důvodové zprávě dostatečně odůvodněn, požadujeme doplněné důvodové zprávy.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 69 odst. 1**

Nesouhlasíme s vypuštěním slov „bez zbytečného odkladu“; ustanovení nabízí širokou míru interpretace. Navrženým vypuštěním vzniká právní nejistota. Poukazujeme na souvislost s lhůtou zaměstnavatele k přihlašování a odhlašování zaměstnanců ze zákonného pojištění (zejména u ČSSZ). Preferovali bychom zároveň jasné časové mantinely.

Navrhujeme jednoznačně specifikovat rozsah práva na dovolenou za dobu sporu tak, aby byla zohledněna práce u jiného zaměstnavatele, tzn., že dovolená bude zaměstnanci náležet pouze v rozsahu, ve kterém mu právo na dovolenou nevzniklo u jiného zaměstnavatele.

Odůvodnění:

S ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu (navazující na relevantní judikaturu Soudního dvora EU), konkrétně (i) rozsudek ze dne 13. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2124/2021, a zejména pak (ii) rozsudek ze dne 14. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022, by pro vyloučení veškerých pochybností mělo být specifikováno, že zaměstnancům za dobu sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude náležet dovolená pouze v rozsahu, ve kterém mu tento nárok nevznikl u jiného zaměstnavatele. Přiznáváním souběžného nároku na dovolenou by tuzemští zaměstnavatelé byli ekonomicky zasaženi výrazněji, než jak je vyžadováno směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 79a, § 90 odst. 1, § 244 a § 247 odst. 1**

Navrhujeme novou úpravu práce osob mladších 15 let z návrhu zcela vypustit.

Odůvodnění:

Pokud nebude doplněn výklad, vnímáme jako problematickou otázku, jak postupovat u mladistvých s neukončeným ZŠ vzděláním ve věku od 16 let versus s ukončeným ZŠ vzděláním. Bude k tíži zaměstnavatele prokazovat při případné kontrole, zda udělal všechno, aby rozlišil, o který případ se jedná? Další komplikaci spatřujeme v zpřísnění paragrafu o PLS a rozšíření povinnosti vstupní LP u poskytovatele PLS i na mladistvé v kategorii I. u právního vztahu založeného DPP, resp. DPČ. Toto bude mít jednak dopad ekonomický s ohledem na cenu LP a také organizační, kdy zejména v období letních prázdnin, kdy tito mladiství budou moci práci vykonávat, bude obtížné termíny pro ně sjednat. Domníváme se, že většina zaměstnavatelů pak takové brigádníky raději nepřijme a nabídne práci těm s ukončeným ZŠ vzděláním. Domníváme se tedy, že navržená úprava není ve prospěch trhu práce. Dále k tomuto tématu odkazujeme na naši obecnou připomínku.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 131**

Navrhujeme v odst. 1 nahradit číslo „50“ číslem „100“ a v odst. 2 nahradit číslo „100“ číslem „150“.

Odůvodnění:

V souvislosti s redukcí zaručeného platu a trendu preference individuálního ocenění kvalitní práce před plošnou valorizací, je třeba zvětšit zákonný interval pro osobní příplatek. Zaměstnanci ve veřejné sféře, kteří plní dlouhodobě nadstandardně pracovní úkoly, by měli mít možnost obdržet plat nad průměrnou mzdou v národním hospodářství – dosavadních 50 % jako maximální míra navýšení nejvyššího stupně v jejich platové třídě není dostačující – je třeba je zvýšit na 100 %. Institut vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka je s ohledem na požadovanou nadstavbu dovedností (publikační, vědecká činnost, všeobecná známost v odborné veřejnosti, působení ve veřejném profesním prostoru) určen toliko pro jednotlivce, přičemž vstup do tohoto statusu je třeba výrazně administrovat, je třeba, aby základní osobní příplatek dával možnost zaměstnavateli poskytnout navýšení 100 %, a pro uznávané odborníky návazně 150 %.

Plat je výrazně unifikován platovými tarify přímo ze strany právního předpisu, osobní příplatek je jedinou systémovou možností individuálního ocenění dlouhodobého nadstandardního plnění pracovních úkolů. Osobní příplatek má být fakultativní nadstavbou pro nadstandardně pracující zaměstnance, nesmí sloužit k vyrovnávání nízkého tarifu vůči zaručené mzdě

I veřejná sféra, která zajišťuje činnosti veřejného statku, by měla mít možnost zaměstnávat kvalitní odborníky, přičemž je stále obtížnější pro veřejnou sféru, s ohledem na zákonná platová omezení, získat a udržet nadstandardně pracující zaměstnance a špičkové zaměstnance v oboru, osobní příplatek je jedinou transparentní a stálou možností, jak vyrovnávat plat ve vztahu k soukromé sféře.

S ohledem na nenárokovost přiznání příplatku nehrozí zvýšené náklady na veřejné rozpočty, zvýšení maximálního limitu příplatku nezaloží právo zaměstnavatelů získat větší finanční prostředky z rozpočtu, tito budou muset vyjít ze stávajícího objemu prostředků na platy.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 271ca odst. 2**

Doporučujeme odstavec 2 vypustit nebo zásadně upravit, např. uvést v následujícím znění:

„(2) Náhradu podle odstavce 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k ukončení pracovního poměru, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na pozdějším termínu výplaty.“.

Odůvodnění:

Je pravděpodobné, že zejména menší zaměstnavatelé nemají dostatek finančních prostředků na jednorázové vysoké odškodnění tohoto nároku a budou se co nejdříve obracet na pojišťovnu. V praxi je ale téměř nemožné, aby pojišťovna za zaměstnavatele stihla dodržet požadovaný zákonný termín pro výplatu tohoto odškodnění, protože nezná výplatní termíny jednotlivých zaměstnavatelů, a určitý čas zaberou ještě administrativní kroky spojené s uplatněním nároku, jako je předání podkladů a jejich posouzení.

Bude také nutné metodicky zabezpečit, jak bude uvedené ustanovení aplikováno v praxi u zaměstnavatelů, když tito nemohou posoudit příčinnou souvislost pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní práci, tedy zda bylo zdraví poškozeno v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, anebo zda se jedná o pozbytí způsobilosti z důvodu obecné choroby.

**tato připomínka je doporučující**

1. **K § 286**

Navrhujeme vypuštění části poslední věty ve znění „a hradí náklady za sepsání tohoto notářského zápisu“ z návrhu. Jedná se o duplicitní úpravu ve vztahu k § 277 zákoníku práce.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 317 odst. 4**

Navrhujeme, aby v § 317 zákoníku práce byl zachován odstavec 4 v tomto znění:

„(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, **použijí se ustanovení § 87a odst. 3.**

Odůvodnění:

Výše uvedenou změnu navrhujeme za účelem snížení nadbytečné administrativní zátěže vyplývající z předloženého návrhu. S ohledem na skutečnost, že v návaznosti na předchozí novelu zákoníku práce vydanou zákonem č. 281/2023 Sb. došlo k uzavření velkého množství dohod o práci na dálku, ale i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které odkazují na § 317 odst. 4 zákoníku práce, navrhujeme, aby bylo toto ustanovení v zákoníku práce nadále zachováno s tím, že po věcné stránce bude odkazovat na úpravu obsaženou v novém § 87a zákoníku práce. Zároveň poukazujeme na skutečnost, že v případě, pokud by došlo ke zrušení § 317 odst. 4, bude se na úpravu práce na dálku úplně nadbytečně vztahovat, jak možnost výpovědi způsobu rozvrhování pracovní doby podle nového ustanovení § 87a odst. 4 zákoníku práce, tak i možnost výpovědi podle § 317 odst. 2 zákoníku práce.

**tato připomínka je zásadní**

1. **K § 335 odst. 3**

Nesouhlasíme s navrženým postupem doručováním mzdového a platového výměru a s odkazem na obecnou připomínku **požaduje, aby byl mzdový a platový výměr vypuštěn z výčtu v ustanovení § 334 a tím bylo umožněno jeho standardní doručování jako u ostatních písemností.**

Má-li předkladatel za to, že tím není zajištěno právo zaměstnance, aby se odpovídajícím způsobem seznámil s aktuální výší své mzdy nebo platu, navrhujeme, aby byla zvolena stejná konstrukce jako v § 37 odst. 4 ZP, kdy bude právním předpisem zaměstnavateli uloženo, že mzdový nebo platový výměr musí být přístupný zaměstnanci takovým způsobem, aby si jej mohl uložit a vytisknout. Taktéž je možné uložit zaměstnavateli povinnost, aby si uschoval doklad o jeho předání zaměstnanci.

**tato připomínka je zásadní**

1. **Nad rámec návrhu, k § 69 odst. 1**

Navrhujeme doplnit ustanovení o další věty ve znění: „Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci nejvýše za období 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru podle věty první. Dovolená nepřísluší zaměstnanci v rozsahu odpovídajícím období, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na dovolenou u jiného zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru.“.

Odůvodnění:

První věta vychází v zásadě z nezapracovaného, ale původně zvažovaného omezení týkajícího se maximální doby, za kterou zaměstnanci přísluší právo na náhradu mzdy nebo platu z neplatného rozvázání pracovního poměru. V této souvislosti judikatura Nejvyššího soudu vychází z ustáleného závěru, že doba vzniku nároku na tuto náhradu není omezena, což s ohledem na dobu soudních řízení zejména ve složitějších věcech může představovat období několika let. Takovou dobu přitom s ohledem na současnou ekonomickou situaci a stav trhu práce pokládáme za nepřiměřenou. Navrhujeme proto omezit toto právo zaměstnance maximálně na období 24 měsíců. Tato doba dle našeho názoru dostatečně reflektuje odškodňovací i satisfakční prvek náhrady, kdy po 2 letech od propuštění by již za současného stavu trhu práce neměl být problém pro zaměstnance najít jiné odpovídající zaměstnání, nebo se v něm dostatečně zapracovat tak, aby nedošlo k poklesu jeho životní úrovně. Dobu 24 měsíců pokládáme za dostatečnou i z hlediska, že dostatečně reparuje újmu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Obdobný přístup je přitom vlastní i pro další členské státy EU, například dle právního řádu Slovenské republiky je možné přiznat tuto náhradu nejvýše za 36 měsíců.

Druhá věta vychází z toho, že ačkoliv návrh reaguje na judikaturu SDEU ve věci C-57/22, nereflektuje výjimku vyplývající například z rozsudku ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C‑762/18 a C‑37/19. Z bodu 79 odůvodnění tohoto rozsudku vyplývá, že: „*Konečně je třeba upřesnit, podobně jako to učinil generální advokát v bodě 59 svého stanoviska, že v případě, kdy dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, nemůže tento pracovník uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání.*“ Na tuto judikaturu již zareagovala i vnitrostátní judikatura, konkrétně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022-II. S ohledem na požadavek řádného vetknutí principů práva na dovolenou za kalendářní rok podle práva EU a zároveň s ohledem na zabezpečení principu právní jistoty navrhujeme toto pravidlo zapracovat do tohoto ustanovení výslovně.

**tato připomínka je doporučující**

1. **Nad rámec návrhu, k § 93 odst. 4**

Navrhujeme, aby vedle kolektivní smlouvy mohl řešené období prodloužit i zaměstnavatel vydáním vnitřního předpisu, pokud u něj nepůsobí odborová organizace, jako je tomu u jiných ustanovení zákoníku práce.

Odůvodnění:

Dochází k nedůvodnému znevýhodnění zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace.

**tato připomínka je zásadní**

Kontaktní osoby:

Mgr. Jakub Machytka e-mail: [jakub.machytka@uzs.cz](mailto:jakub.machytka@uzs.cz) tel: 727 956 059

Dr. Jan Zikeš e-mail: [zikes@kzps.cz](mailto:zikes@kzps.cz) tel: 775 15 77 50

V Praze dne 28. května 2024

**Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA**

**p r e z i d e n t**