**Pracovní právo v roce 2017**

**Expertní skupina legislativní oblast**

Ing. Petr Dufek – metodik, KZPS ČR

Jan Juračka – metodik, ASO

JUDr. Libuše Brádlerová – člen, ASO

Mgr. Denisa Heppnerová – člen, ASO

Mgr. Luděk Mazuch – člen, KZPS ČR

# Obsah

**1. Zvýšení minimální a zaručené mzdy**

**2. Novela zákona o specifických zdravotních službách**

**3. Aktuální pracovněprávní judikatura**

**4. Informace o připravované novele zákoníku práce**

**5. Vývoj zaměstnanosti v roce 2016**

# Zvýšení minimální a zaručené mzdy

Vláda ČR přijala na svém jednání dne 5. října 2016 **nařízení vlády č. 336/2016 Sb.**, kterým došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. **S účinností od 1. ledna 2017 se zvýšila základní sazba minimální mzdy a zároveň se zrušila sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem.**

**Měsíční minimální mzda** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se od 1. ledna 2017 zvýšila z původních 9 900 korun na rovných **11 tisíc korun. Minimální hodinová mzda** se zvýšila z 58,70 korun na **66 korun**. V návaznosti na to byly zvýšeny i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin (viz tabulka níže). Zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Minimální tarify pro jednotlivé profese jsou rozděleny do 8 skupin. Náročnost prací v jednotlivých skupinách je popsána v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde jsou uvedeny i příklady konkrétních prací v těchto skupinách a různých oborech.

Nařízení vlády č. 336/2016 Sb. také zrušilo zvláštní nižší sazbu minimální mzdy a sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro ty zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod. Od 1. ledna 2017 tak platí **jedna sazba minimální mzdy pro všechny zaměstnance**. Handicapovaným zaměstnancům v důsledku této změny vzrostla měsíční minimální mzda z původních 9 300 korun také na 11 tisíc korun.

Vláda tímto dalším zvýšením minimální mzdy splnila svůj záměr z programového prohlášení postupně zvyšovat minimální mzdu tak, aby se její úroveň přiblížila 40 % průměrné mzdy. S navyšováním minimální mzdy se počítá i pro rok 2018.

**Zaručená mzda se od 1. 1. 2017 pro jednotlivé skupiny zvýšila takto:**

|  |  |
| --- | --- |
| Skupinaprací | Nejnižší úroveň zaručené mzdy |
| v Kč za hodinu | v Kč za měsíc |
| původně | od 1. 1. 2017 | původně | od 1. 1. 2017 |
| 1. | 58,70 | **66,00** | 9 900 | **11 000** |
| 2. | 64,80 | **72,90** | 10 900 | **12 200** |
| 3. | 71,60 | **80,50** | 12 100 | **13 400** |
| 4. | 79,00 | **88,80** | 13 300 | **14 800** |
| 5. | 87,20 | **98,10** | 14 700 | **16 400** |
| 6. | 96,30 | **108,30** | 16 200 | **18 100** |
| 7. | 106,30 | **119,60** | 17 900 | **19 900** |
| 8. | 117,40 | **132,00** | 19 800 | **22 000** |

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. V případě zkrácené stanovené týdenní pracovní doby (např. u zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně, případně je zkrácena podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu) se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené týdenní pracovní době. Tím je při různé délce stanovené týdenní pracovní doby zajištěno právo zaměstnance na stejnou výši minimální mzdy.

**Minimální hodinová mzda podle délky stanovené týdenní pracovní doby:**

|  |  |
| --- | --- |
| Týdenní pracovní doba | Minimální mzdy v Kč/hod. |
| 40 h | 66,00 |
| 38,75 h | 68,10 |
| 37,5 h | 70,40 |

# Novela zákona o specifických zdravotních službách

Vláda předložila dne 21. 7. 2016 Poslanecké sněmovně návrh novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů – sněmovní tisk č. 874. Navržená účinnost novely byla od 1. ledna 2017. V současné době je návrh stále projednáván v Poslanecké sněmovně ve 2. čtení poté, co jej projednal a doporučil ke schválení garanční Výbor pro zdravotnictví.

K dispozici on-line na <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=874>.

Mezi **hlavní cíle navrhované změny právní úpravy s dopadem do pracovněprávních vztahů** patří především:

* úprava postupu při vydávání posudků v případě, že pacient nemá registrujícího poskytovatele,
* stanovení lhůt pro vydání a uplatnění výpisů ze zdravotnické dokumentace,
* prodloužení lhůt pro vydávání a předání návrhu na přezkoumání lékařských posudků, které jsou náročné na zpracování z hlediska odborného,
* úprava některých závěrů lékařských posudků a prodloužení jejich platnosti,
* umožnění vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku,
* umožnění agenturám práce, aby pro své zaměstnance, které dočasně přidělují k jinému zaměstnavateli (uživateli), mohly využívat poskytovatele pracovnělékařských služeb uživatele,
* vymezení možnosti v případech, kdy jsou vykonávány práce kategorie první a zaměstnanci jsou vysíláni k lékařským prohlídkám ke svým registrujícím poskytovatelům, aby mohla být smlouva na ostatní pracovnělékařské služby, tj. dohled a poradenství, uzavřena s poskytovatelem pracovnělékařských služeb jen v případě potřeby,
* umožnění poskytovatelům pracovnělékařských služeb, se kterými zaměstnavatel uzavřel smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, provádět pracovnělékařské služby prostřednictvím jiných poskytovatelů - smluvních partnerů, na základě zákonem vymezených podmínek,
* upřesnění podmínek pro vydávání a odnímání povolení k uznávání nemocí z povolání,
* v rámci novely zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, upřesnění lékařského posudku o zdravotní způsobilosti osob činných při škole v přírodě nebo zotavovací akci a upřesnění návazností na pracovnělékařské služby,
* v rámci novely zákoníku práce upřesnění vstupních lékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k noční práci,

**Důvody navrhovaných změn v oblasti posudkové péče a poskytování pracovnělékařských služeb:**

U posudkové péče a poskytování pracovnělékařských služeb vznikly v praxi některé aplikační problémy s dopadem na zaměstnavatele, zaměstnance i poskytovatele pracovnělékařských služeb, které je nutné pro zkvalitnění postupů podle této právní úpravy odstranit. Na některé problémy upozornili i řešitelé projektu „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“, který byl realizován od 1. 1. 2014 do 30. 6. 2015 Asociací samostatných odborů a Svazem průmyslu a dopravy za finanční podpory z Evropského sociálního fondu.

Některé problémy a nejasnosti se vyskytly v případě posuzování zdravotního stavu pro potřeby vydávání lékařských posudků obecně, zejména však posudků o zdravotní způsobilosti k práci nebo službě. Nebylo například zřejmé, jak se bude postupovat, pokud posuzovaná osoba nemá svého registrujícího poskytovatele.

Praxe také ukázala, že při poskytování pracovnělékařských služeb je pro zaměstnavatele i zaměstnance a také poskytovatele zdravotních služeb časově i ekonomicky náročné vyžadovat ve všech případech výpis ze zdravotnické dokumentace registrujícího poskytovatele a že z odborného medicínského hlediska lze od požadavku na předání tohoto dokladu v odůvodněných případech ustoupit. V některých případech lze též výpis nahradit potvrzením registrujícího poskytovatele o nezměněném zdravotním stavu dotčeného pacienta (důvody, pro které nebude nutné výpis ze zdravotnické dokumentace vyžadovat, budou stanoveny prováděcím právním předpisem). V zákoně není řešeno, do jaké doby musí registrující poskytovatel výpis poskytnout, ani doba, po kterou lze uplatnit výpis ze zdravotnické dokumentace, tak aby posuzující lékař nezískal údaje o zdravotním stavu posuzované osoby, které již v době posuzování zdravotní způsobilosti nemusí být zcela aktuální.

Praxe si také vyžaduje upravit lhůtu pro vydávání lékařských posudků u nemocí z povolání, kdy vyslovení závěru, zda se jedná nebo nejedná o nemoc z povolání, je v některých případech velmi obtížné. Závěr posudku má přitom dopady ekonomické i sociální na posuzovanou osobu nebo zaměstnavatele. Stejné je to i v případě posudků pro účely pracovněprávních vztahů ve smyslu zákoníku práce, které jsou ve své podstatě znaleckou činností, neboť posuzující lékař musí určit, zda v případě, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci, je důvodem jeho nepříznivého zdravotního stavu a neschopnosti vykonávat dále dosavadní práci pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo obecné onemocnění. Stanovení důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti má pak významný ekonomický a sociální dopad na zaměstnance nebo zaměstnavatele. Proto je potřebné pro tyto posudky vytvořit dostatečný časový prostor.

Obdobně si praxe vyžaduje upravit lhůtu i pro předání návrhu na přezkoumání lékařského posudku správnímu orgánu v případě posudků jiných než o zdravotní způsobilosti k práci, kdy stávající lhůta se ukazuje jako nereálná v těch případech, kdy je nutné vyžádat došetření zdravotního stavu nebo podmínek vzniku nemoci z povolání, případně vydat posudek pro účely zákoníku práce, pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost a nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Další problematickou oblastí je otázka právních účinků lékařského posudku, kdy lhůta pro podání žádosti o přezkoumání lékařského posudku může být v případě kladného lékařského posudku překážkou k rychlému nástupu osob ucházejících se o zaměstnání k výkonu práce u příslušného zaměstnavatele.

Dalším praktickým problémem je zajišťování pracovnělékařských služeb pro zaměstnance agentur práce, kteří jsou vysíláni dočasně k jinému zaměstnavateli (uživateli), proto je nutné upravit tuto oblast, aby byla v co největší míře zajištěna ochrana zdraví zaměstnanců a současně se snížila administrativní náročnost pro agenturu práce a uživatele a odstranily nejasnosti pro dozorové orgány při kontrolách zajištění pracovnělékařských služeb.

Ve výčtu povinností poskytovatelů pracovnělékařských služeb nejsou vymezeny všechny povinnosti, které vyplývají z definice pracovnělékařských služeb, proto se nově doplňují.

Aplikační praxe rovněž ukázala, že někteří poskytovatelé pracovnělékařských služeb nemají dostatečnou kapacitu pro vykonávání dohledu na všech pracovištích zaměstnavatelů. Proto se navrhuje, aby v případech, kdy se jedná o výkon prací v kategorii první, při nichž se nepředpokládá významné negativní ovlivnění zdraví zaměstnanců působením rizikových faktorů, mohl zaměstnavatel uzavřít smlouvu o poskytování dohledu a poradenství s některým poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případě potřeby pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Problémy působí některým subjektům i ustanovení § 58 zákona, v němž je stanoveno, které pracovnělékařské služby hradí zaměstnavatel a co je hrazeno z veřejného zdravotního pojištění.

V části týkající se posuzování a uznávání nemocí z povolání je nezbytné upřesnit podmínky pro výběr poskytovatelů, kterým bude uděleno povolení k uznávání nemocí z povolání, a dále není upraveno odejmutí povolení k uznávání nemocí z povolání, pokud poskytovatel závažným způsobem nebo opakovaně porušil povinnost pro uznávání nemocí z povolání.

Současná praxe zajišťování pracovnělékařských služeb poskytovateli pracovnělékařských služeb, kteří jsou právnickými osobami, ukazuje na omezené možnosti pro rozšíření jejich kapacity pro poskytování těchto služeb většímu počtu zaměstnavatelů a jejich zaměstnancům. Tím dochází k situaci, že zaměstnavatelé mají často, přes veškerou snahu, problém získat poskytovatele, který by s nimi uzavřel smlouvu o poskytování těchto služeb, a nemohou tak plnit povinnosti uložené jim zákonem. Důvodem této situace je celkový nedostatek poskytovatelů pracovnělékařských služeb, ale i neochota řady poskytovatelů zdravotních služeb tyto služby poskytovat v plném rozsahu, tedy včetně poradenství a dohledu na pracovišti. Proto je nezbytné vymezit podmínky, za kterých budou moci poskytovatelé pracovnělékařských služeb, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských službách podle § 54 zákona, na smluvním základě zajišťovat tyto služby nebo jejich část prostřednictvím jiných poskytovatelů pracovnělékařských služeb. Tito „jiní“ poskytovatelé sice sami nemají se zaměstnavatelem uzavřenu smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, ale budou se podílet na jejich provádění společně s poskytovatelem, který smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb se zaměstnavatelem má uzavřenou a ve které musí být vyjádřen souhlas zaměstnavatele s takovým postupem.

Vybraná ustanovení dotčená navrženými změnami:

***§ 42***

*(1) Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu (dále jen „lékařský posudek“) vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem, a to na základě zhodnocení*

*a) výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření (dále jen „lékařská prohlídka“),*

*b) výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost (dále jen „registrující poskytovatel“), je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce; ~~výpis ze zdravotnické dokumentace si může posuzující lékař vyžádat prostřednictví posuzované osoby~~,*

*c) zdravotní náročnosti pro výkon práce, ~~služby~~, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti (dále jen „činnost“), pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.*

*(2) ~~Lékařský posudek vydává registrující poskytovatel posuzované osoby, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak. Posuzujícím lékařem je lékař se způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak~~. Lékařský posudek vydává, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak,*

***a) registrující poskytovatel posuzované osoby, nebo***

***b) poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo praktické lékařství pro děti a dorost, nemá-li posuzovaná osoba registrujícího poskytovatele; tato skutečnost se zaznamená do zdravotnické dokumentace vedené posuzujícím lékařem o posuzované osobě; záznam podepíše posuzující lékař a posuzovaná osoba.***

***Posuzujícím lékařem je lékař se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak.***

***(3) Jestliže posuzovaná osoba nemá registrujícího poskytovatele, použije se při posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby odstavec 1 písm. a) a c).***

***§ 42a***

***(1) Výpis ze zdravotnické dokumentace podle § 42 odst. 1 písm. b) lze pro posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby pro stejný účel nahradit potvrzením o tom, že nebyla od posledního vydání výpisu ze zdravotnické dokumentace zjištěna změna zdravotního stavu (dále jen „potvrzení o nezměněném zdravotním stavu“), pokud***

***a) o výpis požádá stejný poskytovatel, který již dříve vydal lékařský posudek, a***

***b) nedojde od dříve vydaného výpisu ze zdravotnické dokumentace ke změně zdravotního stavu posuzované osoby.***

***(2) Registrující poskytovatel výpis, popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotní stavu, vydá nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti. Výpis nebo potvrzení lze použít pro posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby v době nejdéle 90 dnů ode dne jeho vydání registrujícím poskytovatelem.***

***(3) Výpis ze zdravotnické dokumentace podle § 42 odst. 1 písm. b), popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, není třeba požadovat, pokud to s ohledem na důvody posouzení zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo jiné předložené podklady není nezbytné. Důvody, kdy se nepožaduje výpis ze zdravotnické dokumentace, popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, stanoví prováděcí právní předpis podle § 60.***

***(4) Výpis ze zdravotnické dokumentace, popřípadě potvrzení o nezměněném zdravotním stavu, si může posuzující lékař vyžádat prostřednictvím posuzované osoby.***

***§ 43***

*(3)* ***Lékařský posudek musí mít náležitosti stanovené právním předpisem upravujícím zdravotnickou dokumentaci a podle účelu jeho vydání též náležitosti stanovené prováděcím právním předpisem podle § 52, 60 nebo 65, popřípadě jinými právními předpisy.*** *Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Součástí lékařského posudku musí být poučení o možnosti podat podle § 46 odst. 1 návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal,* ***a poučení o možnosti vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku podle § 46 odst. 1****. V poučení se dále uvede v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek.*

***(4) Jde-li o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, lze posudkový závěr, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá, uvést v lékařském posudku pouze v případě vstupní lékařské prohlídky; v ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví. Tím není dotčeno vymezení dlouhodobého pozbytí způsobilosti vykonávat dosavadní službu podle zákona o státní službě.***

***(5) Je-li lékařský posudek vydáván pro účely pracovněprávních vztahů, avšak nikoliv za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti se uvede, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Tento posudkový závěr může být uveden již v lékařském posudku podle odstavce 4, je-li v době jeho vydání zřejmé, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci je pracovní úraz nebo nemoc z povolání.***

*(8) ~~(6) V případě, kdy jde o pravidelně se opakující lékařskou prohlídku a posuzovaná osoba se jí nepodrobila, pohlíží se na ni jako na osobu zdravotně nezpůsobilou podle věty první ode dne, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku. Jestliže nebyl lékařský posudek vydán z důvodu uvedeného v odstavci 5, nebo jestliže se posuzovaná osoba nepodrobila lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti z jiného důvodu, pohlíží se na posuzovanou osobu pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou nebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován.~~* ***Jestliže nebyl lékařský posudek vydán z důvodu uvedeného v odstavci 7 nebo jestliže se posuzovaná osoba nepodrobila lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu ve stanoveném termínu bez uvedení vážného důvodu, hledí se na ni pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. V případě, kdy jde o pravidelně se opakující lékařskou prohlídku a posuzovaná osoba se jí nepodrobila, hledí se na ni jako na osobu zdravotně nezpůsobilou podle věty první ode dne, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku.***

***(9) Jestliže o lékařský posudek za účelem posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu požádala k tomu oprávněná osoba a na posuzovanou osobu se podle odstavce 7 hledí jako na zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována, poskytovatel tuto skutečnost písemně sdělí oprávněné osobě.***

***§ 46***

*(1) Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti, a které byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání lékařského posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání, a to poskytovateli uvedenému ve větě první.* ***Práva na přezkoumání lékařského posudku se lze vzdát. Písemné prohlášení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku nebo záznam o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace; záznam stvrdí svým podpisem osoba, která se práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala, a zdravotnický pracovník, který tento záznam provedl.***

***§ 54***

*(1) Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je*

*a) poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo*

*b) poskytovatel v oboru pracovní lékařství.*

*(2) Zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích, pokud dále není stanoveno jinak,*

*a) je povinen, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví10) do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem uvedeným v odstavci 1,*

*b) ~~může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele uvedeného v odstavci 1 písm. a), který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání; ostatní pracovnělékařské služby podle 53 odst. 1 zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele uvedeného v odstavci 1, s nímž uzavřel písemnou smlouvu~~,* ***může, jde-li o práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání, pokud jiný právní předpis nestanoví jinak20); ostatní součásti pracovnělékařských služeb podle § 53 odst. 1 zaměstnavatel zajišťuje, je-li to důvodné pro ochranu zdraví zaměstnanců, prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým pro zajištění konkrétní služby uzavře smlouvu,***

*c) je povinen, dojde-li ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny* ***prováděcím právním předpisem podle § 60*** *nebo jinými právními předpisy, uzavřít novou nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem podle odstavce 1 o ty pracovnělékařské služby, které doposud nepožadoval, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k této změně došlo.*

***(3) Jestliže registrující poskytovatel zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání na základě žádosti zaměstnavatele podle odstavce 2 písm. b) provádí pracovnělékařské prohlídky a posuzování zdravotní způsobilosti k práci, považuje se za poskytovatele pracovnělékařských služeb26); povinnosti stanovené v § 57 se na tohoto poskytovatele pracovnělékařských služeb nevztahují, s výjimkou povinnosti podle § 57 odst. 1 písm. c) bodu 1 a § 57 odst. 1 písm. j) a l).***

*(4) ~~(3)~~ Posuzování zdravotní způsobilosti a pracovnělékařské prohlídky pro práce, které jsou nebo budou vykonávány ve zkušebním provozu podle jiného právního předpisu, zaměstnavatel zajišťuje u poskytovatele podle odstavce 2 písm. a) ~~nebo b)~~,* ***se kterým uzavřel písemnou smlouvu, nebo podle odstavce 2 písm. b)****, a to na základě výsledků hodnocení rizik podle jiného právního předpisu nebo výsledků měření, byla-li pro účely souhlasu s uvedením do zkušebního provozu, uskutečněna.*

***(5) Agentura práce zajišťuje pracovnělékařské služby pro své zaměstnance, které dočasně přiděluje k uživateli, prostřednictvím***

***a) poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým uzavřela písemnou smlouvu podle odstavce 2 písm. a),***

***b) registrujícího poskytovatele zaměstnance na základě písemné žádosti podle odstavce 2 písm. b), nebo***

***c) poskytovatele pracovnělékařských služeb uživatele na základě podmínek stanovených v písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele uzavřené podle zákoníku práce.***

***§ 57a***

***(1) Poskytovatel pracovnělékařských služeb, který má uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem podle § 54 odst. 2 písm. a), může některou součást pracovnělékařských služeb uvedených v § 53 odst. 1 zajišťovat prostřednictvím jiného poskytovatele pracovnělékařských služeb (dále jen „pověřený poskytovatel“) na základě písemné smlouvy s ním uzavřené, pokud je takový postup dohodnut v písemné smlouvě se zaměstnavatelem; tím nesmí být dotčen postup podle § 42 odst. 1.***

***(2) Ve smlouvě uzavřené mezi poskytovateli pracovnělékařských služeb podle odstavce 1 se stanoví zejména***

***a) součást pracovnělékařských služeb, kterou bude jiný poskytovatel provádět,***

***b) místo poskytování pracovnělékařských služeb,***

***c) způsob vzájemného předávání informací o poskytovaných pracovnělékařských službách,***

***d) způsob, jakým bude poskytovatel pracovnělékařských služeb, jehož prostřednictvím se součást pracovnělékařské služby zajišťuje, seznámen s pracovními podmínkami a riziky na pracovišti před zahájením poskytování pracovnělékařských služeb a vždy při změně pracovních podmínek nebo rizik na pracovišti.***

***(3) Pověřený poskytovatel provádějící na základě smlouvy podle odstavce 1 posuzování zdravotní způsobilosti, vydává v rámci této činnosti lékařský posudek svým jménem.***

***§ 59***

***Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání***

*(1) Jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že*

*a) ~~vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis20) jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b) ,~~*

***vstupní lékařskou prohlídku provádí***

***1. poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb, který pracovnělékařské prohlídky provádí na základě smlouvy podle § 57a,***

***2. registrující poskytovatel, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis20) jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b), nebo***

***3. lékař zaměstnavatele uvedený v § 58a odst. 1 písm. a),***

*b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před ~~uzavřením~~* ***vznikem***

*1. pracovního poměru,*

*2. ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~* ***právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr****, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny* ***prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo*** *jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo*

*3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.*

*Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle bodu 1, 2 nebo 3.*

 *(2) ~~Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.~~* ***Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovněprávní nebo obdobný vztah. Věta první a druhá se nepoužije, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem dohodne o úhradě vstupní lékařské prohlídky i v případě neuzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu, anebo stanoví-li právní předpis jinak. Vstupní lékařskou prohlídku, jde-li o posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k práci v noci, hradí případný zaměstnavatel vždy.***

# Aktuální pracovněprávní judikatura

* **Souběh funkcí**

**Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15** (K dispozici online na http://nalus.usoud.cz/):

*Ústavní soud zdůrazňuje, že zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře.*

*Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele.*

* **Výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce**

**Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015** (K dispozici online na www.nsoud.cz):

*Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce je třeba důsledně rozlišovat.*

*V případě, že žalobce vskutku dosahoval bez zavinění žalované při výkonu své práce neuspokojivé pracovní výsledky, mohla být tato skutečnost jen důvodem pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce a neumožňovala žalované přijmout rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého by dala žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.*

* **Výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce**

**Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015** (K dispozici online na www.nsoud.cz):

*Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.*

* **Povaha lékařského posudku při výpovědi z pracovního poměru**

**Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5557/2015** (K dispozici online na www.nsoud.cz):

*Podle právní úpravy účinné od 1.4.2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují v příslušném řízení zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci.*

*Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se za řízení objeví potřeba objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.*

* **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při ukončení nájmu nebytových prostor**

**Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015** (K dispozici online na www.nsoud.cz):

*K převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná.*

# Informace o připravované novele zákoníku práce

Během tohoto roku by měla být přijata poměrně rozsáhlá novela zákoníku práce. Vláda předložila sněmovně návrh zákona 9.9.2016 s tím, aby novela zákoníku práce nabyla účinnosti dnem 1.7.2017 (s výjimkou ustanovení části týkající se dovolené, která by měla nabýt účinnosti 1. ledna následujícího kalendářního roku). V současné době je návrh projednáván.

V následujícím textu se proto budeme zabývat výběrem **nejdůležitějších změn**, které jsou předmětem připravované novely. Není-li v konkrétním případě uvedeno jinak, v případě odkazu na ustanovení zákona nebo jeho citace se jedná o zákoník práce.

Hned v začátku se zákoník práce doplňuje o nový § 12, který přináší neméně nový pracovněprávní institut:

**Vrcholový řídící zaměstnanec**

Tím může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

a) vedoucí zaměstnanec v přímé řídící působnosti

1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,

2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo

b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v písmenu a),

za předpokladu, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.

Na vrcholového řídícího zaměstnance **nedopadají některá ustanovení zákoníku práce**, takže by se mělo zjednodušit zaměstnávání na těchto pozicích - zejména co se týče evidence pracovní doby, práce přesčas atd. Jde o aplikaci výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a).

Při koncepci tohoto institutu se vycházelo z toho, že u specifických vrcholových pracovních pozic je použití výjimky opodstatněné jak charakterem práce a jejího rozvržení, tak odměnou - jako jedna z podmínek je stanovena sjednaná mzda (složka mzdy), na kterou vznikne zaměstnanci právo v každém měsíci, alespoň ve výši 75.000 Kč. Výše částky byla předmětem diskusí v připomínkovém řízení - původní návrh byl v částce 100.000 Kč jako průměrný měsíční výdělek.

Jak se uvádí v důvodové zprávě, *uvedeným postupem se u této specifické skupiny zaměstnanců značně sníží nadbytečná administrativní zátěž. Navíc není smyslem a účelem zákona poskytovat stejný stupeň ochrany zaměstnancům, jejichž vysoký sociální standard je dán již vymezením jejich předpokládané vysoké výdělkové úrovně a pozice u zaměstnavatele*.

**Výjimky dopadající na vrcholového řídícího zaměstnance** jsou upraveny v novém § 317b:

*(1) Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídícího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že*

*a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,*

*b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 84, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí,*

*c) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118,*

*d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.*

*(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.*

**Především se tedy jedná o to, že zaměstnanec si může sám rozvrhnout pracovní dobu**, a to i na dny pracovního klidu, a neplatí přitom omezení § 83 o tom, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Jediným omezením je tak 48 hodin týdně.

**Nepoužijí se dále ustanovení**

* **o práci přesčas** (§ 78 odst. 1 písm. i, § 93 – institut práce přesčas v podstatě pro vrcholového řídícího zaměstnance neexistuje, tedy ani její evidence dle § 96 odst. 1 písm. a) bod 2) a mzdy dle § 114),
* **o stanovené týdenní pracovní době** (40, 38,75 nebo 37,5 týdně - § 79),
* **o písemném rozvrhu pracovní doby**, který je zaměstnavatel povinen vypracovat a seznámit s ním zaměstnance v dané době (§ 84),
* **o mzdě či náhradním volnu či náhradě mzdy za práci ve svátek** (§ 115),
* **o mzdě za noční práci** (§ 116),
* **o mzdě a příplatku za práci v sobotu a v neděli** (§ 118),
* **o jiných důležitých překážkách v práci** s výjimkou pracovní neschopnosti (§ 199 a navazující nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci).

Za účelem poskytování náhrady mzdy v případě pracovní neschopnosti a pro případ, že v důsledku svátku zaměstnanci ušla mzda, je zaměstnavatel povinen určit u vrcholového řídícího zaměstnance rozvržení pracovní doby do směn.

Pro úplnost nutno dodat, že u mladistvého vrcholového zaměstnance stále platí příslušná omezení vyplývající zejména z § 79a a § 245 (délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně, a zákaz práce přesčas a práce v noci).

**Převedení na jinou práci**

Poměrně razantně se mění pojetí **převedení na jinou práci**. Slovo „převedení“ je dle názoru předkladatele nadále nevhodné a nevhodné je též to, že zaměstnanec může být přeřazen na jinou práci v případě překážek, které vznikly na jeho straně, i bez svého souhlasu.

S tím je možné souhlasit, avšak s dodatkem, že vždy jde o změnu vykonávané práce z důvodů vzniklých na straně zaměstnance. Výsledkem je tedy zcela nové navržené znění § 41:

***Výkon jiné práce***

*(1) Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,*

*a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,*

*b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*

*c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,*

*d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,*

*e) jestliže je to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,*

*f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,*

*g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci nebo*

*h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce.*

*(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.*

*(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má. Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.*

*(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.*

*(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.*

*(6) Odstavec 5 platí obdobně, koná-li zaměstnanec na základě dohody*

*o změně pracovní smlouvy jinou práci v případě, že*

*a) bylo proti němu zahájeno trestní stíhání pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo*

*b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.*

Ačkoli, jak už bylo uvedeno, lze souhlasit s tím, že nikdo by neměl vykonávat práci, kterou nechce, navržená úprava nerespektuje fakt, že ať už jde o zdravotní důvody, nebo skutečnost, že zaměstnanec přestal splňovat předpoklady pro další výkon smluvně sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele, jde o fakticky o překážku v dalším plnění smlouvy vzniklou na straně zaměstnance. V případě pozbytí předpokladů stanovených jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce pak neřeší, jakým způsobem se bude posuzovat „zaviněné jednání“ zaměstnance a pomíjí skutečnost, že se tato okolnost snadno to může stát předmětem sporů a tedy značné právní nejistoty.

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Zásadních změn dočkávají také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jednak se u dohody o pracovní činnosti se **zkracuje vyrovnávací období** pro dodržení sjednaného rozsahu pracovní doby (nejvýše 20 hodin týdně) z 52 na 26 týdnů, a pouze kolektivní smlouva může toto období stanovit na 52 týdnů stanovit na 52 týdnů, § 76 odst. 3: Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

§ 77 odst. 2 vylučoval použití některých institutů typických pro výkon práce v pracovním poměru u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně písm. d) v současné době stanoví, že úprava pracovní doby a doby odpočinku se na dohody nevztahuje. Novela zákoníku práce však z tohoto vyjímá některá **ustanovení, jež se nadále budou na dohody vztahovat**. Jedná se např. o

- obecná vymezení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. a) a b)),

- noční práci (§ 78 odst. 1 písm. j) a k) a § 94),

- omezení pracovní doby mladistvých zaměstnanců (§ 79a),

- přestávku v práci (§ 88) a bezpečnostní přestávku (§ 89),

- nepřetržitý denní odpočinek (v současné době „nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami“ - § 90 a § 90a),

- nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92),

- povinnost vést evidenci s vyznačením začátku a konce výkonu práce a noční práce (§ 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3).

Kromě těchto změn se nadále výslovně bude vztahovat zaručená mzda i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (doposud to bylo stanoveno jen u minimální mzdy). Ostatně koncepčně-formulační změnou prochází celé ustanovení o **minimální mzdě**:

*§ 111*

*Minimální mzda*

*(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy podle § 112 odst. 2.*

*(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.*

*(3) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. …*

*§ 112*

*Zaručená mzda*

*(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru podle § 113 odst. 4, platového výměru podle § 136, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.*

*(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, zaměstnancům, kterým se za práci poskytuje plat a zaměstnancům konajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50% nižší.*

*(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli nebo odměna z dohody příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek*

*a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy,*

*b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo*

*c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.*

**Dovolená**

Koncepční změna přichází ve vymezení a způsobu výpočtu dovolené. Návrh nové koncepce dovolené **je založen na týdenní pracovní době zaměstnance** (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. To umožňuje mj. zrušit institut dovolené za odpracované dny. Výměra dovolené v týdnech za kalendářní rok zůstává nezměněna.

*§ 212*

*Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část*

*(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.*

*(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.*

*(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené.*

*(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.*

*§ 213*

*(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.*

*(2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.*

*(3) Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.*

*(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.*

*(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.*

*§ 215*

*(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písm. f) stanoveno jinak. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.*

Pro účely dovolené a dodatkové dovolené se **za výkon práce nepovažuje doba** zameškaná pro důležité osobní překážky v práci podle § 191 přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobek kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

Pro účely dovolené se naopak **za výkon práce** v celém rozsahu **považuje**

1. doba čerpání mateřské dovolené,
2. doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
3. doba dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a
4. doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu.

S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku (§ 218 odst. 2).

**Čerpání dovolené** může zaměstnavatel zaměstnanci výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny (§ 218 odst. 6).

Dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru (§ 216 odst. 5).

Změna nastává u **krácení dovolené za neomezeně zameškanou směnu**, kdy se nelogicky snižuje možnost krácení z až 3 dnů za každou neomluveně zameškanou směnu pouze na počet neomluveně zameškaných hodin; zaměstnanci pak musí vždy zůstat alespoň tři týdny dovolené (v současnosti dva) - § 223:

*Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.*

**Práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Velmi rozporuplně je přijímána navrhovaná úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy typicky doma. Institutu, který i v současné době a s minimální zákonnou úpravou funguje bez problému, a který je přijímán drtivou většinou zaměstnanců jako určitý bonus, neboť jim přitom odpadá ztráta času a nepříjemnosti při cestování do práce, mohou si lépe uspořádat svůj pracovní a tím i osobní režim; často je využíván v případě, že zaměstnanec potřebuje nárazově nebo po určitou krátkou přechodnou dobu zůstat doma, přičemž ale může vykonávat svoji práci.

Je totiž otázkou, zda nadměrná regulace nepřinese spíše komplikace při využití tohoto způsobu zaměstnání, a zda tyto komplikace nebudou pro zaměstnavatele zbytečné natolik, že bude ochoten i při žádosti zaměstnance práci doma vyhovět. Přitom je příznačné, že otázky, které by bylo třeba jednoznačněji vyřešit, související třeba s logicky větší zodpovědnosti zaměstnance za prostředí svého „pracoviště“ (nemusí jít jen o domov) a s tím logicky spojenou menší zodpovědností zaměstnavatele při úrazech, ke kterým může při práci dojít, zůstávají nedotčeny. Naopak je přikládán důraz nepodstatným věcem či pseudoproblémům, jako např. pocitu „izolace“ zaměstnance od svých spoluzaměstnanců a možnost potkávat se s nimi, je tedy přeceňována jakási „společenská stránka“ pracovního poměru a skutečnost, že své spoluzaměstnance si zaměstnanec nevybírá a ani se s nimi třeba setkávat nechce, a už vůbec nechodí do práce za účelem si s nimi popovídat – přičemž samozřejmě nelze popřít, že i k navazování osobních vztahů v zaměstnání dochází; každopádně i v současné době platí, že práci doma nelze zaměstnanci určit bez dohody s ním, je tedy na obou stranách, aby zvážili všechny aspekty.

**Výsledná podoba návrhu po změnách uplatněných v připomínkovém řízení vypadá tedy takto:**

*§ 317*

*(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.*

*(2) Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.*

*(3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.*

*(4) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.*

*(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je*

*a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,*

*b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.*

*(6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.*

*61*

*§ 317a*

*(1) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že*

*a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,*

*b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,*

*c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.*

*(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.*

**Neuplatní se tedy**

* **mzda nebo náhradní volno za práci přesčas a ve svátek**,
* **náhrada mzdy za svátek**,
* **mzda za noční práci a práci v sobotu a v neděli**,
* **mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**,
* obdobně v případě platu.

Za účelem poskytování náhrady mzdy v případě pracovní neschopnosti a pro případ, že v důsledku svátku zaměstnanci ušla mzda, určí zaměstnavatel pro tohoto zaměstnance rozvržení pracovní doby do směn.

**Další dílčí změny**

Ze změn, které nejsou možná tak zajímavé z hlediska rozsahu, nicméně jsou také důležité, bych vybral následující.

Do písemné **informace o obsahu pracovního poměru** (§ 37), kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat, neobsahuje-li pracovní smlouva tyto údaje, se nově doplňuje také údaj o a způsobu jejího rozvržení stanovené týdenní pracovní době včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení (písm. i).

Podstatná změna se týká **zařazení na jinou práci po návratu z rodičovské dovolené**, kdy zaměstnavatel bude povinen zařadit zaměstnance zpět na jejich původní práci a pracoviště. Doposud to platí jen pro mateřskou dovolenou, u rodičovské dovolené je to lze zařadit zaměstnance po skončení překážky v práci i na jinou práci v rámci sjednaného druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy. Ustanovení § 47 nahrazuje ustanovení § 206a v tomto znění:

*Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.*

U **hromadného propouštění**, pokud jde o zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců a pracovní poměr končí nejméně 30 z nich v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) (tzv. organizační změny), je zaměstnavatel povinen vypracovat a předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců tzv. „sociální plán“ týkající se opatření směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků, především možnost zařazení zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Sociální plán se předkládá ve lhůtě nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí. Sociální plán musí obsahovat informace o

a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

**Sociální plán** v podstatě nahrazuje písemnou informaci o tomtéž, která už v zákoníku práce v současné době stanovena i pro menší zaměstnavatele v § 62 odst. 2.

**Seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby** - nově se vkládá omezení na 2 dny, a § 84 by měl znít takto: *Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.*

Mění se ustanovení o **kontrole věcí**, které k zaměstnavateli vnášejí nebo od něj odnášejí jeho zaměstnanci, jde však víceméně o formulační změnu - § 248 odst. 2:

*Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.*

V **potvrzení o zaměstnání**, které zaměstnavatel po ukončení povinnosti je povinen vydat dochází k významné změně v tom, že u dohod o provedení práce tato povinnost trvá nadále pouze tehdy, pokud dohoda založila účast na nemocenském pojištění (§ 7a zákona č. 187/2006 Sb.) nebo pokud jsou prováděny srážky k výkonu rozhodnutí nebo exekuce. Do potvrzení je nutno nově uvést také informaci o tom, který orgán srážky nařídil, což je jednoznačně pozitivní, zaměstnavatel se v případě potřeby či nejasností se může na daný orgán obrátit (mj. § 288 občanského soudního řádu):

*§ 313*

*Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm*

*a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*

*b) druh konaných prací,*

*c) dosaženou kvalifikaci,*

*d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,*

*e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*

*f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.*

Nově se zařazuje speciální ustanovení § 329 týkající se **běhu lhůty**:

Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Do § 346d se nově uvádí, že **směnkou** nelze zajistit dluh z pracovněprávního vztahu.

Ke změně dochází také v oblasti **doručování písemností** zaměstnavatelem (§ 334 odst. 2): Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastižen.

Ruší se tedy v současnosti již velmi problematické původní ustanovení o přednostním doručování „v bytě zaměstnance nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“, kdy správně až po vyčerpání těchto možností by mělo být možné písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil - opouští se tedy použití adresy, „která je zaměstnavateli známa“. Logický díl odpovědnosti za možnost doručení písemnosti tedy přechází i na zaměstnance (§ 336 odst. 1).

Pro **vyzvednutí písemnosti** je nově stanovena lhůta nikoli 10 pracovních dnů, ale lhůta obvyklá pro doručování ve veřejnoprávních věcech – tedy 15 kalendářních dnů (§ 336 odst. 3).

**Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna**, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 15 dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; odpadá povinnost, že o poučení musí být proveden písemný záznam (§ 336 odst. 4).

V **doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem** (§ 337) se doplňuje, že jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.

V ustanovení § 338 se doplňuje, že při **převodu činnosti zaměstnavatele** musí být splněny následující podmínky:

a) činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,

c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,

d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a

e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.

Mění se ustanovení o zjištění **průměrného výdělku** pro pracovněprávní účely (§ 356 odst. 2):

Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.

Konečně bych zmínil zcela nový § 363a, který stanoví, že **spory z pracovněprávních vztahů** vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.

# Vývoj na trhu práce v roce 2016

**Situace na českém trhu práce se v průběhu roku 2016 soustavně zlepšovala. Míra nezaměstnanosti podle metodiky MPSV v závěru roku dosáhla 5,2 % a byla tak o jeden procentní bod nižší ve srovnání s předchozím rokem. S poklesem nezaměstnanosti rostla i zaměstnanost a během roku dosáhla nového historického rekordu. Současně se zvyšovala i nabídka volných pracovních míst na nejvyšší úroveň za posledních devět let. Tyto pozitivní trendy se posléze odrazily ve vývoji mezd v podnikatelském sektoru, ať již v nominálním nebo reálném vyjádření. Vzhledem k přetrvávajícímu nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce a s ohledem na výhled české ekonomiky je navíc pravděpodobné, že tento trend bude pokračovat i v roce 2017.**

**Nezaměstnanost klesá už tři roky po sobě**

S tím, jak se česká ekonomika vymanila z druhé recese v tomto století, začalo poměrně rychle docházet i ke zlepšování situace na trhu práce. Tento trend pokračoval i v loňském roce, kdy se nezaměstnanost dostala na nejnižší úroveň za posledních osm let. Největší měrou se na tomto příznivém trendu podílelo nejsilnější tuzemské odvětví – a sice zpracovatelský průmysl. Jen v loňském roce se podle údajů výběrových šetření pracovních sil (v meziročním srovnání za třetí čtvrtletí 2016 – novější zatím nebyly zveřejněny) podílel na zvýšení zaměstnanosti zhruba 60 %, respektive zaměstnanost se v tomto odvětví zvýšila o více než 50 tisíc lidí. Teprve s odstupem následovala odvětví služeb, především doprava (18 %) a školství (17,2 %). Naproti tomu zaměstnanost klesala dvouciferným tempem v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel a ubytování a stravování.

Za pozitivní lze považovat, že pokles nezaměstnanosti se již neomezoval pouze na některé regiony, ale byl v podstatě plošný. Měřeno ke konci roku, nezaměstnanost poklesla ve všech krajích a okresech ČR v rozmezí 0,5 (Prachatice) až 2,1 (Bruntál) procentního bodu. Ve většině okresů (s výjimkou 17) současně došlo k růstu nabídky volných pracovních míst celkem o 30 tisíc na devítileté maximum 132,5 neobsazených míst. Jestli lze něco hodnotit na vývoji trhu práce i nadále nepříznivě je přetrvávající výrazné regionální rozdíly v nezaměstnanosti, stejně jako vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu lidí bez práce, který zůstává strukturálním problémem české ekonomiky, jež se neobejde bez systémového zásahu, ať už v podobě přehodnocení poměru mezd a sociálních dávek, podpory zaměstnanosti včetně částečných pracovních úvazků a investičních pobídek.

**Nedostatek zaměstnanců akceleruje mzdy**

Zlepšující se situace na trhu práce nedokládá pouze nižší nezaměstnanost a vyšší nabídka volných pozic, ale i zrychlující se mzdy v podnikatelském sektoru. Nedostatek zaměstnanců považují firmy za stále větší překážku v dalším růstu produkce, a lze jej tedy fakticky považovat i za brzdu ekonomického růstu ČR. Na druhou stranu se tento nedostatek odráží i v rychlejším zvyšování mezd, který potvrzují statistiky ČSÚ a ISPV za první tři čtvrtletí loňského roku. Zatímco průměrná mzda v podnikatelském sektoru v prvních třech čtvrtletích vzrostla o 4,3 %, mediánová mzda o 5,4 %, tj. o necelých 1200 korun. Ve nominálním srovnání nejde o výrazné přiblížení obou veličin (medián zaostává i nadále za průměrnou mzdou o zhruba 5000 korun), avšak trend samotný je možné považovat za příznivý.

Dochází přitom k zajímavému vývoji, který nepředstavuje pouze samotné zvyšování mezd, ale i trendy v rámci jednotlivých odvětví a profesí. Především docházelo k rychlejšímu zvyšování mediánových mezd ve srovnání s „oblíbenými“ průměry. To ve skutečnosti znamená, že větší tempo navyšování je patrné především u hůře placených míst, což úzce souvisí s „nadbytkem“ volných míst pro méně či nekvalifikované zaměstnance. Nepřekvapí proto, že nejrychleji rostly v první polovině roku 2016 mzdy nejmladší generaci na pracovním trhu a profesím jako jsou pomocní dělníci. Je přitom velmi pravděpodobné, že podobné tendence uvidíme i ve výsledcích druhé poloviny loňského roku v souladu s hypotézou akcelerace mezd jako výsledku nedostatku zaměstnanců v podnikatelském sektoru, jež nezřídka vede k tzv. přetahování pracovníků mezi jednotlivými firmami.



**S ohledem na příznivý výhled české ekonomiky, který naznačují odhady analytiků na českém trhu, ČNB, MF ČR, Evropská komise, Mezinárodní měnový fond atp. lze předpokládat, že trend poklesu nezaměstnanosti bude pokračovat i v letošním roce, i když s menší intenzitou než loni. Prostor pro další snížení počtu nezaměstnaných je již značně omezený v důsledku nízké motivace části lidí bez práce nebo jejich současného fungování v rámci tzv. šedé zóny ekonomiky. V tomto směru zatím nepomáhá ani zvyšování atraktivity volných pracovních pozic, o čemž svědčí zkušenosti řady jinak úspěšných velkých firem na českém trhu. Jako pravděpodobné se proto jeví, že se míra nezaměstnanosti v roce 2017 sníží jen mírně pod hranici 5 %, avšak i tak si ČR zřejmě udrží pozici země s nejnižší nezaměstnaností v rámci EU. Vedle toho lze očekávat další zrychlení růstu mezd, v průměru o 5 %, v případě mediánu v podnikatelském sektoru o přibližně 6 %.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

leden 2017