

Návrh pro jednání vlády ze dne 31. 5. 2011

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

A. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad (malá RIA)

1. Důvod předložení

1. 1. Název návrhu zákona

Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Kromě změny zákoníku práce bude zákon obsahovat ještě změny

- zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a
- zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a
- zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

1. 2. Stanovení cíle, kterého má být dosaženo

Předkládaným návrhem zákona se sleduje zejména

- a) reagovat na nález Ústavního soudu, vyhlášený pod č. 116/2008 Sb. v základních systémových přístupech a promítnout do zákoníku práce i formálně podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích,
- b) reagovat na Programové prohlášení vlády České republiky ze dne 4. 8. 2010,

- c) akcentovat obecný princip autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance,
- d) provést další drobnější změny, které nebyly realizovány předchozími změnami zákoníku práce, i když jsou potřebné,
- e) provést adekvátní legislativně technické úpravy navazující na změny pod písmeny a) až d).

2. Zhodnocení současné právní úpravy

2. 1. Dosavadní právní úprava

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „první zákoník práce“), nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Ještě před nabytím účinnosti byl změněn s účinností od 31. prosince 2006 zákonem č. 585/2006 Sb.

Zákoník práce byl změněn

- **zákonem č. 181/2007 Sb.**, o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, s účinností od 1. srpna 2007,
- **zákonem č. 261/2007 Sb.**, o stabilizaci veřejných rozpočtů, s účinností od 1. ledna 2008,
- **zákonem č. 296/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím, s účinností od 1. ledna 2008,
- **zákonem č. 362/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2008,
- **nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb.**, s účinností od 14. dubna 2008,
- **zákonem č. 121/2008 Sb.**, o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 1. července 2008,
- **zákonem č. 126/2008 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, s účinností od 1. července 2008,
- **zákonem č. 294/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. října 2008,
- **zákonem č. 305/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 1. ledna 2009,
- **zákonem č. 306/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 1. ledna 2010,
- **zákonem č. 382/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2009,

- **zákonem č. 286/2009 Sb.**, kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. listopadu 2009,
- **zákonem č. 326/2009 Sb.**, o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, s účinností od 9. října 2009 a
- **zákonem č. 347/2010 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 1. ledna 2011.

Výše uvedené změny, s výjimkou zákona č. 362/2007 Sb., představují většinou změny menšího rozsahu.

Větší změny zákoníku práce přivodil zákon č. 362/2007 Sb., označovaný jako „technická novelizace“, který byl přijat se záměrem odstranit některé nedostatky a provázat zákoník práce s dalšími zákony, které byly s ním souběžně Parlamentem České republiky projednávány a schváleny, jakož i provést legislativně technické změny.

Zásadní změny zákoníku práce přinesl ode dne vyhlášení, to je od 14. dubna 2008, rovněž nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.

2. 2. Delegace občanského zákoníku vůči zákoníku práce a subsidiární působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce

Vztah občanského zákoníku vůči zákoníku práce byl v době projednávání a schvalování zákoníku práce koncipován na delegačním principu. Z občanského zákoníku měla být na pracovněprávní vztahy uplatněna jen ta jeho ustanovení, která zákoník práce výslovně vyjmenoval. Na rozdíl od právního stavu za účinnosti prvního zákoníku práce došlo sice k určitému propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem, ale i po tomto propojení si zachoval zákoník práce vůči občanskému zákoníku stále určitou samostatnost, přestože pracovní právo svou povahou patří do oboru soukromého práva.

Vyhlášením nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 116/2008 Sb. byl delegační princip vztahu občanského zákoníku vůči zákoníku práce označen jako nesprávný a zrušen s účinností ode dne jeho vyhlášení. V odůvodnění uvedeného nálezu Ústavní soud dospěl k závěru, že vztah občanského zákoníku vůči zákoníku práce musí být ovládan subsidiaritou, to je podpurnou působností. To znamená, že nebude-li zákoník práce obsahovat jinou právní úpravu, musí být v pracovněprávních vztazích použit občanský zákoník.

Princip subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce však není v zákoníku práce, na rozdíl od zákona o rodině nebo obchodního zákoníku, výslovně vyjádřen. Navíc pozitivní úprava zákoníku práce obsahuje odkazy na některá ustanovení občanského zákoníku, které nebyly zrušeny. Tím dochází u uživatelů k pochybnostem o tom,

jaký vztah občanského zákoníku a zákoníku práce skutečně je. Tyto pochybnosti není možné bez změny právní úpravy nebo bez provedení podrobné analýzy nálezu Ústavního soudu uživatelem, vyvrátit. Zákoník práce se tak neměl možnost vymezit proti subsidiárně aplikované úpravě občanského zákoníku a vlastním způsobem vymezit zvláštní úpravu potřebnou pro vztahy, v nichž je konána závislá práce. Vznikají tak nejasnosti ohledně správnosti použití některých institutů občanského práva v právu pracovním, například odstoupení od smlouvy, započtení nebo smluvní pokuty.

2.3. Předmět úpravy pracovněprávních vztahů a základní interpretační pravidla

Předmětem úpravy pracovněprávních vztahů je především úprava právních vztahů vznikajících mezi stanovenými účastníky při výkonu závislé práce. Závislá práce je obsažena v legální definici, kterou podává ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce.

Na rozdíl od zákoníku práce je předmětem úpravy občanského zákoníku úprava majetkových vztahů fyzických a právnických osob, majetkových vztahů mezi těmito osobami a státem, jakož i vztahů vyplývajících z práva na ochranu osob, pokud tyto občanskoprávní vztahy neupravují jiné zákony (viz § 1 odst. 2 občanského zákoníku).

Přestože je předmět úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce stanoven a rozdíl mezi ním a občanským zákoníkem je zřejmý, chybí v zákoníku práce po tom, co je vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce subsidiární, vyjádření *základních interpretačních pravidel* ve formě *základních zásad*, jejichž význam však nebude jen proklamativní, nýbrž bude *normativní*.

2.4. Relativní neplatnost právních úkonů a absolutní neplatnost právních úkonů

Úprava neplatnosti právních úkonů byla v době projednávání a schvalování zákoníku práce koncipována tak, že přednost měla mít relativní neplatnost právních úkonů, jakožto přístup, který je vlastní soukromému právu. Absolutní neplatnost právních úkonů tak platila pouze, pokud šlo o právní úkon, který směřoval ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr¹⁾.

Vzhledem k tomu, že Ústavní soud uvedenou výhradu absolutní neplatnosti právního úkonu zrušil, což bylo zdůvodněno eliminací tzv. faktických pracovních poměrů, předstihl zákoník práce pozitivní úpravu občanského zákoníku, která vychází z absolutní neplatnosti právních úkonů; relativní neplatnost právních úkonů je dána jen ve vyjmenovaných případech (viz § 40a občanského zákoníku). *V zákoníku práce platí od 14. 4. 2008 výlučně relativní neplatnost právních úkonů. Tento stav není žádoucí, protože hrubé porušení dobrých mravů nebo hrubé porušení zákona anebo jeho obcházení je jen relativně neplatné. Není možné ze strany státu chránit veřejný zájem vyjádřený v zákoníku práce a postihovat právní jednání nebo opomenutí, která jej zjevně porušují, absolutní neplatností.*

3. Identifikace základních problémů a přístupů ke změnám zákoníku práce, kterých má být dosaženo a rizik spojených s nečinností

¹⁾ Ustanovení § 20 zákoníku práce, platné a účinné do 13. 4. 2008 uvádělo: „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“

3.1. Reakce na nález Ústavního soudu v základních systémových přístupech

Na základě podaných stížností Ústavní soud zrušil následující ustanovení zákoníku práce: „Ustanovení § 2 odst. 1, věty druhá, třetí a pátá, § 4, § 18 ve slovech „§ 48, 49“, § 20, 1. věta za středníkem ve slovech „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr*“, § 24 odst. 2 věta druhá, § 278 odst. 1 ve slovech „*u něhož nepůsobí odborová organizace*“, § 281 odst. 1 ve slovech „*u něhož nepůsobí odborová organizace*“, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech „*až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy*“, § 305 odst. 1 část věty první ve slovech „*u kterého nepůsobí odborová organizace*“, § 305 odst. 1 věta druhá, § 321 odst. 2, odst. 3, odst. 4 a § 322 odst. 2, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, se zrušují dnem vyhlášení tohoto nálezu ve Sbírce zákonů.“

3.1.1. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce – podpůrná působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce

Výraznou změnou koncepce zákoníku práce, provedenou nálezem Ústavního soudu, na kterou je třeba především reagovat, je *změna vzájemného vztahu občanského zákoníku k zákoníku práce*.

Do 13. dubna 2008 byl dosavadní vztah těchto zákonů vyjádřen v § 4 zákoníku práce, který stanovil, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce. Jednalo se o tzv. *delegaci*, při níž bylo možné použít občanský zákoník na pracovněprávní vztahy pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanovil a jen v rozsahu, který uváděl.

Ústavní soud však neshledal tzv. delegaci za souladnou s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky). Podle nálezu Ústavního soudu v právu „zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům)“. Ústavní soud zrušil § 4 zákoníku práce, který tzv. delegaci vyjadřoval; uvedl, že speciální předpisy upravující příslušná odvětví (zákoník práce) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava, a to i v případě, není-li to výslovně vyjádřeno v předpise.

Z důvodu seznatelnosti a větší srozumitelnosti právních norem se navrhuje nevycházet ve vzájemném vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce z obecných pravidel vzájemného používání soukromoprávních předpisů, která deklaroval Ústavní soud v odůvodnění nálezu, *nýbrž zakotvit vztah podpůrné působnosti občanského zákoníku do normativního textu zákoníku práce*.

Přestože Ústavní soud zrušil delegační pravidlo, a protože byl vázán obsahem ústavní stížnosti, nemohl zrušit ta ustanovení zákoníku práce, jež vyjmenovávají ustanovení občanského zákoníku, která bylo možné na pracovněprávní vztahy použít. Po vyhlášení nálezu Ústavního soudu zůstala tato ustanovení součástí zákoníku práce a z odůvodnění nálezu vyplývá, že se jedná o ustanovení nadbytečná.

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje zrušit ustanovení zákoníku práce, kterými se v jednotlivých ustanoveních odkazuje na použití vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku. Zrušení těchto výslovných odkazů nebude mít za následek nemožnost používat ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, nýbrž jejich použití bude vyplývat z *principu podpůrné působnosti, podle něhož se občanský zákoník použije na*

pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li zákoník práce speciální úpravu, a to aniž by bylo třeba zvláštního odkazu.

V důsledku uplatnění principu podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce se navrhuje zrušit všechny odkazy na použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jde zejména o § 6 odst. 2, § 8, § 10 odst. 2, § 11 odst. 1, § 12, 18, § 23 odst. 3, § 28, § 39 odst. 4, § 177, 187, 191, § 248 odst. 2, § 249 odst. 2, § 271, 324, 325, 326, § 329 odst. 1, § 331, § 333 odst. 1, § 376 odst. 2 a § 384 odst. 1 zákoníku práce.

V případech, kdy se bude jevit důvodné, aby se některá ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích neuplatnila, zákoník práce by měl výslovně stanovit, která ustanovení občanského zákoníku, které jeho instituty se nepoužijí. Například ve vztahu ke kolektivní smlouvě by neměla být použita úprava občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, odporovatelnosti, přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, zániku návrhu na uzavření smlouvy, včasného a pozdního přijetí návrhu na uzavření smlouvy, okamžiku uzavření smlouvy a odstoupení od smlouvy.

Skutečnost, že platí princip subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, není v zákoníku práce výslovně stanovena. Zákoník práce s tím v době nabytí účinnosti nepočítal. To způsobuje, že není formálně vyjádřeno vymezení vůči občanskému zákoníku. Zákoník práce neobsahuje vlastní odchylnou úpravu, ale ani nevylučuje použití některých institutů občanského práva pro pracovní právo.

3.1.2. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Jak už bylo uvedeno, má být vymezen způsob použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, a to tak, že *jako první se v těchto vztazích použijí ustanovení zákoníku práce, a pokud je není možné použít, protože neupravují určitou záležitost, použijí se adekvátní ustanovení občanského zákoníku.* Ustanovení občanského zákoníku se však použijí způsobem odpovídajícím *základním zásadám pracovněprávních vztahů*, které se navrhuje nově koncipovat. Pro pracovněprávní vztahy mají mít tyto zásady *normativní*, nikoli jen deklaratorní význam.

Dosavadní znění zákoníku práce sice obsahuje v části první, hlavě III (§ 13 až 15) úpravu základních zásad pracovněprávních vztahů. Jedná se spíše o specifické povinnosti uložené zaměstnavateli, nikoli o obecně použitelná aplikační pravidla, ze kterých vychází zákoník práce.

Smyslem navrhované úpravy je vytýčit obecné *základní zásady pracovněprávních vztahů*, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V základních zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce zaměstnance a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci.

Základní zásady pracovněprávních vztahů mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady *„co zákon nezakazuje, to dovoluje“*, neboli *„co není zakázáno, je dovoleno“*, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Občanský zákoník bude třeba v pracovněprávních vztazích aplikovat se zřetelem k těmto základním zásadám.*

Podle těchto principů by měla být vykládána a aplikována konkrétní ustanovení zákoníku práce, ale i subsidiárně použitá ustanovení občanského zákoníku. Základní zásady by měly

být rovněž rámcem pro právní úkony účastníků pracovněprávních vztahů. Nemělo by se jednat o proklamace ani o konkrétní povinnosti, ale o vyvážený soubor základních pravidel, které utvářejí podmínky pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.

3.1.3. Neplatnost právního úkonu

3.1.3.1. Neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu

Zákoník práce, ve znění ve kterém byl schválen s účinností od 1. 1. 2007, v právních úkonech odkazoval na ustanovení § 34 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41, 41a, 42a, 43, 43a, 43b, 43c, 44, 45, 48, 49, 49a, 50a, 50b a 51 občanského zákoníku.

Na rozdíl od prvního zákoníku práce nebyl zákoník práce koncipován v plném rozsahu na principu absolutně neplatných právních úkonů, nýbrž vycházel z převahy relativně neplatných právních úkonů. Výjimku z toho představovalo ustanovení § 20 ve větě první za středníkem, podle kterého do vyhlášení nálezu Ústavního soudu platilo, že „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr*“. Právní úkony týkající se vzniku pracovního poměru nebo uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, tedy základních pracovněprávních vztahů (viz § 3 věta druhá zákoníku práce), kterými byl porušen zákon, byly považovány za absolutně neplatné.

Nálezem Ústavního soudu byl text spočívající ve slovech „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr*“, zrušen. Zákoník práce od 14. 4. 2008, přestože to nebylo ve vládním návrhu zákona (viz sněmovní tisk č. 1153/2005) sledováno, vychází z naprosté relativní neplatnosti právních úkonů.

Úprava neplatnosti právních úkonů je navržena, s ohledem na výsledek meziresortního připomínkového řízení, ve dvou variantách.

Varianta I počítá s převažující relativní neplatností právních úkonů v případech, kdy půjde o vadu právního úkonu z hlediska jeho obsahu s tím, že ve stanovených případech by se jednalo o neplatnost, která bude absolutní.

Naproti tomu *varianta II* vychází z absolutní neplatnosti právního úkonu v případech, kdy půjde o vadu právního úkonu z hlediska jeho obsahu s tím, že se orientuje na podpůrnou působnost platného občanského zákoníku.

Podrobněji se této problematice věnuje zvláštní část důvodové zprávy.

V této souvislosti by mělo být vymezeno, jak se bude postupovat v případech, *kdy v důsledku neplatného právního úkonu vznikla škoda*. Zákoník práce, na rozdíl od prvního zákoníku práce, nebude moci vycházet z naprosté absolutní neplatnosti právních úkonů, nýbrž bude vycházet z přednosti relativní neplatnosti právních úkonů. Při uzavírání pracovněprávních vztahů se mezi účastníky realizuje autonomie projevu jejich vůle. Ochranu zaměstnance není proto důvodné upřednostňovat. Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, měl by za ni odpovídat ten, kdo ji způsobil.

3. 2. Neplatnost právního úkonu pro nedostatek formy

Navrhuje se též úprava neplatnosti právních úkonů pro nedostatek písemné formy, s tím, že absolutní neplatnost právního úkonu *pro nedostatek písemné formy* bude stanovena v případě právních úkonů směřujících k uzavření základního pracovněprávního vztahu, tj. pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a v případě kolektivní smlouvy, a dále u všech jednostranných právních úkonů, bude-li předepsána jejich písemná forma bez možnosti dodatečného odstranění této vady.

V případě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti jde o podstatnou změnu oproti dosavadnímu právnímu stavu.

Podrobněji se této problematice věnuje zvláštní část důvodové zprávy.

3. 2. Rizika spojená s nečinností

Z ustanovení § 24 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky mimo jiné vyplývá, že ministerstva pečují o náležitou právní úpravu věcí patřících do působnosti České republiky; připravují návrhy zákonů a jiných právních předpisů týkajících se věcí, které patří do jejich působnosti.

Na problémy, které jsou uvedeny pod bodem 2, musí být reagováno návrhem změn zákoníku práce, popřípadě předložením hodnověrných argumentů, kterými bude doloženo, že změna zákona provedena být nemusí. *Argumenty, ze kterých by bylo možné dovést, že změna zákona není nutná, však k dispozici nejsou.*

To, co vyplývá z obsahu bodu 3. 1., je nezbytné provést změnou zákona, protože prolongovat stav, který nastal dnem 14. 4. 2008 po vyhlášení nálezů Ústavního soudu, je třeba považovat nadále za neúnosné. Vykonatelná rozhodnutí Ústavního soudu jsou závazná pro všechny orgány i osoby (viz čl. 89 odst. 2 Ústavy České republiky). Není však únosné, aby vztah občanského zákoníku a zákoníku práce, které náležejí k základním součástem právního řádu České republiky, se řídily jen výkladem, který Ústavní soud přijal. Je nezbytné, aby základní systémové záležitosti byly výslovně a jednoznačně vyjádřeny v zákoně, aby byly odstraněny pochybnosti uživatelské veřejnosti a byly eliminovány projevy právního nihilismu v pracovněprávních vztazích.

3. 2. 1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování dosavadního stavu.

Výhody

Zachování dosavadního stavu nemá žádné výhody.

Nevýhody

Z důvodů uvedených pod bodem 3. 2. je vyloučené, aby se v záležitostech uvedených pod bodem 3. 1. uvažovalo s *nulovou variantou*.

Varianta 2

Provést změny zákoníku práce, které budou adekvátně reagovat na nález Ústavního soudu.

3.2.2. Návrh řešení

Vedle předloženého způsobu řešení nepřichází v úvahu ani žádná jiná varianta. Základním soukromoprávním kodexem je občanský zákoník a zákoník práce se od něj odlišuje svým specifickým předmětem úpravy. Uvažovat po tom, co se uplatňuje v pracovněprávních vztazích podpůrná působnost občanského zákoníku, o návratu k samostatnému zákoníku práce nezávislému na občanském zákoníku, se jeví jako vyloučené. Odporovalo by to i východiskům, na kterých má být postaven návrh nového občanského zákoníku a samotné právo soukromé. Proto se navrhuje varianta 2.

3.3. Změny zákoníku práce směřující k jeho větší flexibilitě na základě Programového prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010

3.3.1. Klíčoví zaměstnanci

Identifikace problému

V současné právní úpravě jsou zaměstnanci rozlišeni podle toho, zda se jedná o vedoucí zaměstnance, kteří řídí, organizují a kontrolují práci podřízených zaměstnanců, anebo o „řadové“ zaměstnance. Podnikatelská praxe však pociťuje potřebu vymezit též zaměstnance, kteří svou prací podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele.

3.3.1.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Varianta nulová, ponechání současného stavu

Výhody

Stabilita právní úpravy, která diferencuje pouze mezi řadovými a vedoucími zaměstnanci.

Nevýhody

Nemožnost bližšího rozlišení u zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, avšak plní úkoly, které podstatně a zásadně ovlivňují činnost zaměstnavatele a chod jeho podnikání.

Varianta 2

Upravit zákonem postavení zaměstnanců zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, kteří plní úkoly podstatně ovlivňující chod zaměstnavatele; pracovní místa, na kterých jsou tyto úkoly plněny, by měl vymezit zaměstnavatel podle svých konkrétních podmínek. Zaměstnanec by se měl stát klíčovým zaměstnancem na základě ujednání v pracovní smlouvě. Zákon by upravil některé specifické prvky jejich postavení, např. možnost sjednat s klíčovým zaměstnancem delší zkušební dobu, než se zaměstnancem řadovým.

Výhody

Možnost diferencovat mezi zaměstnanci podle významu úkolů pro zaměstnavatele.

Nevýhody

Nemožnost bližšího rozlišení u zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, avšak plní úkoly, které podstatně a zásadně ovlivňují činnost zaměstnavatele a chod jeho podnikání.

3.3.1.2. Návrh řešení

Po provedených konzultacích se navrhuje varianta 1, tj. ponechat současný stav a institut klíčových zaměstnanců neupravovat.

3.3.2. Délka zkušební doby

Identifikace problému

Programové prohlášení vlády uvádí, že bude *zvážena* úprava zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat pro vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce.

První zákoník práce (viz jeho § 31 odst. 1) stanovil, že zkušební doba, nebyla-li sjednána kratší, činila 1 měsíc. Protože zkušební doba vzbuzuje nejistotu o trvalosti sjednaného pracovního poměru, uváděla tehdejší důvodová zpráva k zákoníku práce, že jednoměsíční zkušební doba je dostatečně dlouhá i pro zaměstnance, u nichž se vyžaduje zvláštní kvalifikace nebo zvýšená odpovědnost.

Zákon č. 188/1988 Sb., kterým byl první zákoník práce změněn, s účinností od 1. 1. 1989 stanovil, že zkušební doba, nebyla-li sjednána kratší, činila 3 měsíce. Současně zákon výslovně stanovil, že se zkušební doba prodlužuje o překážky v práci. Z původní jednoměsíční zkušební doby došlo k jejímu prodloužení o 2 měsíce. Tuto délku zkušební doby převzal zákoník práce č. 262/2006 Sb. do § 35 odst. 1.

Sdružení zaměstnavatelů v podnikatelské sféře požaduje prodloužení zkušební doby, a to především u vedoucích a klíčových zaměstnanců, kterými se rozumí vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci, kteří plní takové úkoly zaměstnavatele, které svým významem mohou podstatně ovlivnit činnost nebo existenci zaměstnavatele.

3.3.2.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

V ý h o d y

Současnou délku zkušební doby lze v zásadě považovat za postačující pro naplnění jejího účelu – umožnit zaměstnanci i zaměstnavateli, aby si v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, a pro případ, že by některému z nich nevyhovoval, co nejvíce mu usnadnit jeho rozvázání. Zaměstnavatelé i zaměstnanci si při odpovědném přístupu mohou většinu potřebných informací nezbytných k zjištění vhodnosti uzavření pracovního poměru zjistit předem.

Zákoník práce stanoví, že se do zkušební doby nezapočítávají žádné překážky v práci, o dobu těchto překážek se zkušební doba prodlužuje. Sjednaná zkušební doba tedy v plném rozsahu může sloužit k ověření vhodnosti uzavřeného pracovního poměru, přičemž zákoník práce v zájmu právní jistoty účastníků nepřipouští její dodatečné prodlužování na základě právního úkonu.

N e v ý h o d y

Nevýhoda může být spatřována ze strany zaměstnavatelů v tom, že považují současnou délku zkušební doby za příliš krátkou. Argumentují zvyšující se složitostí a náročností výkonu závislé práce, která mnohdy neumožňuje v době nejvýše tří měsíců od nástupu zaměstnance do zaměstnání jej dostatečně prověřit, zda bude sjednanou práci zvládat.

Varianta 2

Zkušební dobu prodloužit oproti dosavadní právní úpravě o jeden měsíc a tuto úpravu konstruovat jako kogentní bez možnosti dalšího prodloužení. Zavést omezující opatření, podle něhož nesmí být zkušební doba sjednána na dobu přesahující polovinu doby trvání pracovního poměru, je-li sjednán na dobu určitou (bude se týkat pracovních poměrů sjednaných na dobu kratší než 8 měsíců).

Výhody

Prodloužením dosavadní maximální možné délky zkušební doby o 1 měsíc, tj. nejdéle na 4 měsíce, by došlo k prodloužení doby, po kterou si smluvní strany ověřit, zda jim bude vzniklý pracovní poměr vyhovovat. Omezení sjednání zkušební doby u pracovních poměrů na dobu určitou přispěje k větší stabilitě zaměstnání a znemožní zneužití zkušební doby při sjednávání krátkodobých zaměstnání.

V případech, kdy na trhu práce bude u určitých profesí nebo obecně existovat přebytek zájemců o pracovní místa, bude větší výhoda na straně zaměstnavatelů a naopak, v případě nedostatkových profesí, bude větší výhoda na straně zaměstnanců.

Nevýhody

Ve zkušební době může zrušit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakýchkoli důvodů nebo bez uvedení důvodu. Přestože toto právo mohou uplatnit oba účastníci pracovního poměru, může být vnímáno prodloužení zkušební doby především jako oslabení jistoty zaměstnance v trvání a stabilitě pracovního poměru. Prodloužení zkušební doby může motivovat zaměstnavatele k tomu, aby plnění svých úkolů – po dobu delší než dosud – zajišťovali, zejména v případě méně kvalifikovaných prací, převážně nahodile získanými zaměstnanci ve zkušební době, s nimiž mohou kdykoliv snadno rozvázat pracovní poměr.

V případech, kdy na trhu práce nebude existovat dostatek vhodných pracovních míst, bude větší nevýhoda na straně zaměstnanců.

Varianta 3

Maximální délku zkušební doby u vedoucích zaměstnanců a u klíčových zaměstnanců, s ohledem na jejich zvláštní postavení u zaměstnavatele, prodloužit na nejdéle 6 měsíců.

Výhody

Vzhledem k zpravidla samostatné činnosti vedoucích zaměstnanců a klíčových zaměstnanců při rozhodování a při organizaci práce podřízených, se přípuštěním sjednání zkušební doby nejdéle na 6 měsíců vytváří větší časový prostor pro všestranné posouzení, zda takový zaměstnanec zvládne vyšší a další povinnosti stanovené pro vedoucí a klíčové zaměstnance mj. i zákoníkem práce. Tento zaměstnanec bude moci lépe posoudit, zda mu bude pracovní poměr vyhovovat.

Nevýhody

Právní úprava sjednání maximální délky zkušební doby nebude zákonem stanovena jednotně pro všechny zaměstnance, což může vést k vyšší administrativní náročnosti u zaměstnavatelů. Příliš dlouhá (šestiměsíční) zkušební doba u vedoucích a klíčových zaměstnanců může způsobovat jejich neztotožnění se zájmy zaměstnavatele po zkušební dobu.

3.3.2.2. Návrh řešení

Po provedených konzultacích se navrhuje modifikovaná varianta 3, tj. prodloužení maximální délky zkušební doby na nejdéle šest měsíců pro vedoucí zaměstnance.

3.3.3. Pracovní poměr na dobu určitou

Identifikace problému

Programové prohlášení vlády uvádí, že se uvolní podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, čímž dojde ke zpružnění trhu práce.

Ve sjednání délky trvání pracovního poměru se projevuje autonomie projevu vůle účastníků pracovní smlouvy a pracovního poměru vzniklého na jejím základě. Jedná se o právní vztah synallagmatický.

S řešením řetězení pracovního poměru na dobu určitou se potýká právní řád České republiky dlouhou dobu, a to ještě před přijetím České republiky do Evropské unie.

První zákoník práce dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou neomezoval a ponechával ji na dohodě účastníků pracovního poměru. Neomezoval rovněž opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovněprávního vztahu. V 80. letech minulého století stanovil zákoník práce v § 30, že lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou nejdéle na 3 roky; zároveň zmocnil vládu ke stanovení případů, kdy lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou na dobu přesahující 3 roky, kdy ho lze sjednat opakovaně a kdy ho sjednat není možné. Podrobnou úpravu obsahoval § 3 nařízení vlády ČSSR č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce. Toto nařízení obsahovalo rovněž úpravu, podle které platilo, že zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

S účinností od 1. 6. 1994 (zákon č. 74/1994 Sb.) byla omezující úprava sjednání pracovního poměru na dobu určitou začleněna do § 30 odst. 2 prvního zákoníku práce. Zákon rovněž obsahoval úpravu, podle které platilo, že zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 1. 2001, byla do prvního zákoníku práce zapracována právní úprava pracovního poměru na dobu určitou tak, že do něj byla částečně promítnuta *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*.

Pracovní poměr na dobu určitou nebylo možné sjednat s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci, s mladistvými a se zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva (podniková či vyššího stupně).

Zákonem č. 46/2004 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 3. 2004, byl do prvního zákoníku práce plně promítnut požadavek *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*. Zákoník práce umožnil zaměstnavatelům plně využívat pracovní

poměry na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabraňuje zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování těchto pracovních poměrů mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou).

Článek 5 Rámcové dohody stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více z následujících opatření:

- objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,
- maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

Zákoník práce stanovil kombinaci prvního a druhého opatření k zabránění zneužívání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou. Tuto úpravu pracovního poměru na dobu určitou obsahuje v § 39 i současný zákoník práce.

Zákoník práce v § 39 konkrétně omezuje možnost sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou tak, že trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou

1. podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv. Dříve se toto ustanovení týkalo pracujících důchodců, neboť právo na pobírání důchodu bylo vázáno na termínovaný pracovní poměr. V současné době pracovní poměr na dobu neurčitou nebrání pobírání důchodu. Pro poživatele důchodu proto tato výjimka z uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou neplatí.

2. z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (např. na dobu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnance),

3. jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Evropská komise adresovala České republice v září 2010 „formální upozornění“ ve věci směrnice 1999/70/ES. Podle názoru Evropské komise není právní řád České republiky v souladu s článkem 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS (tvořící obsah směrnice 1999/70/ES), protože postrádá opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv na dobu určitou v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let, a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných

zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci [§ 39 odst. 3 písm. a) a b)]. Namítána je neexistence opatření zabráňujících zneužití následných pracovních smluv na dobu určitou.

Ustanovení o smlouvách na dobu určitou, uvedená v § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, vylučuje učitele, profesory a akademické pracovníky starší 65 let z opatření pro předcházení zneužití vznikajícím vyžitím po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, ačkoliv ve směrnici o pracovních poměrech na dobu určitou není pro tyto kategorie zaměstnanců stanovena žádná výjimka.

Rovněž, pokud jde o ustanovení § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, vyjímá zákoník práce zaměstnance pracující jako náhrada za jiné zaměstnance po dobu jejich překážek v práci z opatření zabráňujících zneužití vznikajícím vyžitím po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

3.3.3.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Stav, který je v praxi již ověřen.

Nevýhody

Nebylo by vyhověno zaslanému upozornění Evropské komise, týkajícímu se nesouladu se směrnicí 1999/70/ES.

Varianta 2

Zrušení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce. Úprava odpovídá ustanovení 5 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, když využívá více opatření, která směrnice dává k dispozici. Úprava rovněž obsahuje potřebné výjimky, které jsou obecně charakterizovány a reagují na situace, ke kterým v pracovním poměru dochází s tím, že pro praxi zcela nadbytečnou se jeví jen úprava obsažená v § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, který odkazuje na právní úpravu ve zvláštním (jiném) právním předpisu.

Dojde-li v zákoníku práce rovněž k zavedení absolutní neplatnosti právního úkonu, bylo by možné, aby zaměstnanec u soudu navrhl, že sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou odporuje dobrým mravům a je tudíž neplatné. Ostatní části smlouvy by zůstaly platné.

Výhody

Uvedené řešení by zčásti vyhovělo zaslanému upozornění Evropské komise, protože se zrušuje ustanovení § 39 odst. 3 písm. a).

Nevýhody

Nevýhody nelze specifikovat. Podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou však nebudou uvolněny. Další problém při tomto řešení představuje zaslané upozornění Evropské komise, zejména pokud jde zaměstnance pracující jako náhrada za jiné zaměstnance po dobu jejich překážek v práci [§ 39 odst. 3 písm. b)] – Komisí konstatovaný nesoulad s článkem 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS.

Varianta 3

Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky z dosavadních nejvýše 2 let prodloužit na nejvýše 3 roky spolu se zrušením úpravy obsažené v dosavadním § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, který odkazuje právní úpravu ve zvláštním (jiném) právním předpisu. Ostatní výjimky by měly zůstat zachovány.

Výhody

Prodloužením doby trvání pracovního poměru na dobu určitou o 1 rok bude akcentována autonomie projevu vůle účastníků pracovního poměru. Možnost využití institutu pracovního poměru na dobu určitou bude z časového hlediska širší než dosud.

Nevýhody

Změna se může dostat do kolize s ustanovením bodu 8 odst. 3 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, z něhož vyplývá, že provádění Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působení této dohody. Změna by mohla být Evropskou komisí považována za zhoršení současného stavu.

Varianta 4

Stanovit, že trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky je možné nejvýše dvakrát po sobě. Uplynula-li mezi skončením předchozího pracovního poměru na dobu určitou doba alespoň 3 let, nebude se k předchozím pracovním poměrům přihlížet.

Vedle zrušení úpravy obsažené v dosavadním § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, která odkazuje na právní úpravu ve zvláštním (jiném) právním předpisu, by byla zrušena výjimka podle dosavadního § 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce (náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance), jakož i výjimka podle dosavadního § 39 odst. 4 zákoníku práce, podle které vážné provozní důvody na straně zaměstnance nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce odůvodňují sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Jednalo by se o zásadní změnu dosavadní koncepce úpravy pracovního poměru na dobu určitou. Uvedená změna vychází z článku 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS o pracovních smlouvách na dobu určitou, který stanoví, že jako jedno z opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky lze stanovit počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

Výhody

Tím, že doba sjednání trvání pracovního poměru nebude v zákoně stanovena, bude akcentována autonomie projevu vůle účastníků pracovního poměru. Řetězení pracovního poměru na dobu určitou bude eliminováno tím, že mezi týmiž účastníky může k pracovnímu poměru na dobu určitou dojít jen dvakrát. Při této variantě by došlo k zjednodušení právní úpravy, protože zákoník práce by již neupravoval výjimky (náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance a vážné provozní důvody na straně zaměstnance nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce odůvodňující sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou).

Nevýhody

Problémem může být vyloučení všech výjimek, které dosud upravuje § 39 zákoníku práce. Současně dojde k omezení smluvní volnosti, která by byla omezena počtem toliko dvou právních úkonů, kterými by se sjednávala doba trvání pracovního poměru (tato výjimka je využívána zejména u zástupů za zaměstnance, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou, a tuto rodičovskou dovolenou mohou opakovaně přerušovat a čerpat až do dosažení 3 let věku dítěte, avšak zaměstnavatel by zástup za tyto zaměstnance mohl se stejným zastupujícím zaměstnancem sjednat pouze dvakrát). Zákon nebude upravovat maximální hranici délky trvání pracovního poměru na dobu určitou, čímž – při sjednání dlouhodobého pracovního poměru na dobu určitou – by tento institut mohl ztratit smysl.

Varianta 5

Provést změnu v souladu se zasláným „formálním upozorněním“ Evropské komise zrušením úpravy obsažené v § 39 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce. Zrušen by byl odkaz na právní úpravu ve zvláštním (jiném) právním předpisu a výjimka z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Výjimky podle odstavce 4 by zůstaly zachovány.

Výhody

Navrhovanou změnou by bylo vyhověno upozornění Evropské komise, která se domnívá, že opatření pro předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích smluv na dobu určitou u zaměstnanců, kteří nahrazují jiného dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, nejsou dostačující. Komise se rovněž domnívá, že odkaz na právní úpravu ve zvláštním (jiném) právním předpisu umožňuje potenciální zneužití opatření směřujících k ochraně zaměstnanců v jiných zákonech (např. v zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách). Pokud jde o zvláštní zákony, ospravedlňující uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, popřípadě opakujících se pracovních poměrů na dobu určitou jinak, než stanoví zákoník práce, je třeba odkázat na to, že se jedná o zvláštní právní předpis. Pracovní poměry na dobu určitou „z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance“, by mohly být zahrnuty mezi objektivní důvody.

Nevýhody

Podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebudou uvolněny.

Varianta 6

Maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky prodloužit z dosavadních nejvýše 2 let na nejvýše 5 let a současně provést změnu uvedenou ve variantě 4 – zrušit úpravu obsaženou v § 39 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce.

Výhody

Výhody budou stejné jako u varianty č. 4 s tím, že zákon stanoví dostatečně dlouhou dobu pro využití pracovních poměrů na dobu určitou v běžné praxi se vyskytujícími objektivními důvody na straně zaměstnavatele, kterými lze ospravedlnit sjednání, či opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

Nevýhody

Změna se může dostat do kolize s ustanovením bodu 8 odst. 3 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, z něhož vyplývá, že provádění rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působení této dohody. Změna by mohla být Evropskou komisí považována za zhoršení současného stavu.

V a r i a n t a 7 – doplněna po konzultacích a projednaná v meziresortním připomínkovém řízení

Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednávat i nadále nejdéle na 2 roky. V rámci tohoto dvouletého období budou však smluvní strany moci pracovní poměr na dobu určitou opakovat nejvýše dvakrát. Výjimky umožňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou umožnit, redukovat jejich počet oproti současné úpravě a stanovit, že výjimku lze použít nejdéle na 5 let; odchylky od úpravy pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce v jiných zákonech, s výjimkou zákona o úřednících zemních samosprávných celků, neumožnit.

Výhody

Zachování současné maximální délky pracovního poměru na dobu určitou, současně však vyšší ochrana zaměstnance před možným řetězením v rámci období dvou let, rovněž použití výjimek bude časově omezeno. Nebude odchýlné úpravy pracovního poměru na dobu určitou v jiných zákonech, s výjimkou zákona o úřednících územních samosprávných celků. Tento zákon přednostně vychází z pracovního poměru na dobu neurčitou.

Nevýhody

Složitost a nepřehlednost.

3.3.3.2. Návrh řešení

Po vyhodnocení meziresortního připomínkového řízení se navrhuje nové varianty úpravy pracovního poměru na dobu určitou, které přihlížejí k dosavadním zkušenostem z praxe a směřují na jedné straně k dostatečné flexibilitě pracovního poměru na dobu určitou, na straně druhé sledují zamezení účelového řetězení krátkých pracovních poměrů na dobu určitou. V podrobnostech se odkazuje na zvláštní část důvodové zprávy.

3.3.4. Délka výpovědní doby

Identifikace problému

Programové prohlášení vlády vychází z předpokladu zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích.

Zákonná délka výpovědní doby činí nejméně 2 měsíce. Má-li dojít k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích, je důvodné uvažovat o zkrácení minimální délky výpovědní doby, kterou stanoví zákon.

První zákoník práce v době jeho schválení a nabytí účinnosti vycházel z úpravy, podle které platilo, že délka výpovědní doby se řídí věkem zaměstnance. Čím byl zaměstnanec starší, tím byla delší i výpovědní doba (viz § 45 odst. 2 prvního zákoníku práce)²⁾.

²⁾ Výpovědní doba činila pro zaměstnavatele i zaměstnance 1 měsíc u zaměstnance do 30 let, 2 měsíce u zaměstnance od 30 do 40 let věku a 3 měsíce u zaměstnance od 40 let věku.

S účinností od 1. 1. 1989 (zákon č. 188/1988 Sb.) byla v prvním zákoníku práce délka výpovědní doby stanovena jednotně jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance s tím, že činila 2 měsíce.

Zákonem č. 3/1991 Sb., s účinností od 1. 2. 1991 byla délka výpovědní doby, která obecně činila 2 měsíce, při použití výpovědního důvodu z tzv. organizačních změn stanovena na 3 měsíce.

Dvuměsíční délka výpovědní doby stanovená jednotně jako *minimální* byla převzata i do § 51 odst. 1 zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že výpovědní doba může být prodloužena dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi dochází k tomu, že právo prodloužit výpovědní dobu si osobuje i kolektivní smlouva, vycházejíc nesprávně ze zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, aniž by bylo respektováno ustanovení § 23 odst. 1 věty druhé zákoníku práce o tom, že *kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům*, přičemž strpět uplynutí výpovědní doby povinností zaměstnance je.

3.3.4.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

V ý h o d y

Stávající délka výpovědní doby je přiměřená, a proto není důvod ji měnit. Na rozdíl od právních úprav v jiných státech, které rozlišují podle věku zaměstnance, ale také podle různých kategorií zaměstnanců, je stejná (rovná) pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Pokud bude tato výpovědní doba zachována, lze úspěšně čelit kritice Rady Evropy za nedodržení čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb. m. s.), respektive jejího výkladu tím, že diferenciací délky výpovědní doby může být sjednána nad zákonem stanovenou minimální výpovědní dobu.

N e v ý h o d y

Nedojde ke zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích při rozvázání pracovního poměru výpovědí.

V a r i a n t a 2

Zkrátit délku výpovědní doby z minimální hranice dvou měsíců na 1 měsíc s tím, že tato délka může být dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena.

V ý h o d y

Dojde ke zvýšení flexibility v pracovněprávních vztazích na úseku rozvázání pracovního poměru výpovědí a bude naplněno Programové prohlášení vlády.

N e v ý h o d y

Lze očekávat, že Rada Evropy bude Českou republiku kritizovat za nedodržení Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb.m.s.). Rada Evropy považuje dosavadní 2 měsíční výpovědní dobu ve vztahu k zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracují déle než 15 let, za příliš krátkou.

V a r i a n t a 3

Upravit právo obou účastníků pracovního poměru žádat na druhém účastníku zkrácení výpovědní doby, nejvíce však tak, aby výpovědní doba trvala alespoň 1 měsíc, s tím, že druhému účastníku bude poskytnuto za zkrácenou výpovědní dobu peněžité vyrovnání. Peněžité vyrovnání by mělo představovat poměrnou část průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tento právní vztah by měl být oboustranný, to znamená, že bude-li žádat zkrácení výpovědní doby zaměstnanec, bude on platit peněžité vyrovnání zaměstnavateli, naopak bude-li zkrácení výpovědní doby požadovat zaměstnavatel, poskytne zaměstnanci peněžité vyrovnání.

V ý h o d y

Zákon umožní účastníku rychleji skončit pracovní poměr.

N e v ý h o d y

Finanční náročnost pro toho účastníka, který tuto možnost využije.

3.3.4.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 1 a ponechat stávající úpravu délky výpovědní doby.

3.3.5. Zjednodušení výpovědních důvodů při výpovědi ze strany zaměstnavatele

I d e n t i f i k a c e p r o b l é m u

Výpovědní důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele (viz § 52 zákoníku práce) v zásadě odrážejí právní stav podle prvního zákoníku práce, který platil do 31. 12. 2006. Takto konstruované výpovědní důvody jsou v praxi obecně známé a v soudní praxi k nim existuje rozsáhlá judikatura. Zaměstnavatelé navrhují, aby se uvažovalo o zjednodušení výpovědních důvodů při výpovědi ze strany zaměstnavatele.

3.3.5.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

V ý h o d y

Současný stav je dlouhodobě užíván a obecně znám. V soudní praxi k němu existuje rozsáhlá judikatura.

N e v ý h o d y

Nedojde ke zjednodušení a zpružnění skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

V a r i a n t a 2

Měl by být navržen vedle dosavadních výpovědních důvodů výslovně vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce ještě další výpovědní důvod na straně zaměstnavatele, jiný než důvody výslovně vyjmenované, který by spočíval *v osobě zaměstnance s tím, že tento důvod je takový, že by po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance dál pokračoval.* Samozřejmě by bylo, že i proti takovému výpovědnímu důvodu by se zaměstnanec mohl bránit žalobou u soudu a záleželo by na soudní judikatuře, jak by

posoudila, zda se v konkrétním případě jedná o takový důvod, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby u něj zaměstnanec dále setrval v pracovním poměru.

Výhody

Možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru pro důvod neslučitelný s dalším pokračováním výkonu práce.

Nevýhody

Relativně značná délka trvání soudních sporů. Existenční nejistota na straně zaměstnance.

V a r i a n t a 3

Zjednodušení stávajících výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele spojením výpovědního důvodu pod § 52 písm. f), tj. nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce, a písmeno g), tj. jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností, s tím, že tento výpovědní důvod by mohl zaměstnavatel použít, pokud byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Výhody

Zjednodušení výpovědních důvodů především pro zaměstnavatele.

Nevýhody

Relativně značná délka trvání soudních sporů. Existenční nejistota na straně zaměstnance.

V a r i a n t a 4 – doplněna po konzultacích a projednaná v meziresortním připomínkovém řízení

Vyhovět požadavku zaměstnavatelské sféry a nahradit stávající výpovědní důvody pod § 52 písm. f), tj. nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce, a písm. g), tj. jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo pro soustavné méně závažné porušování těchto povinností, jedním výpovědním důvodem.

Navíc zařadit nový výpovědní důvod spočívající v porušení povinnosti práce neschopného pojištěnce dodržovat stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Mělo by jít o zvlášť hrubé porušení této povinnosti.

Výhody

Umožní se zaměstnavateli, aby mohl postihnout zaměstnance i v době jeho pracovní neschopnosti, zjistí-li, že zaměstnanec hrubě porušuje léčebný režim.

Nevýhody

Řešení je problematické zejména z hlediska právního – bylo by nutné rozšířit předmět působnosti zákoníku práce též na vztahy vznikající v souvislosti s pracovní neschopností, tj.

v době překážky v práci, přičemž režim práce neschopného pojištěnce je předmětem úpravy veřejnoprávních předpisů.

V současné době má zaměstnavatel v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance možnost snížit nebo neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Uvažovaný další postih zaměstnance v pracovním poměru za porušení režimu práce neschopného pojištěnce formou výpovědi, a tudíž i ukončení jeho účasti na nemocenském pojištění, by mohl představovat nerovnost mezi pojištěnci, neboť ostatní pojištěnci při stejném porušení režimu práce neschopného pojištěnce v systému nemocenského pojištění zůstanou.

3.3.5.2. Návrh řešení

Po ukončení meziresortního připomínkového řízení se navrhuje postupovat tak, že dosavadní výpovědní důvody podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce budou zachovány a doplněn bude nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele spočívající v porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem zaměstnancem.

3.3.6. Výše odstupného ve vazbě na počet odpracovaných let u zaměstnavatele

Identifikace problému

Odstupné, poskytované zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, je finanční kompenzací za ztrátu zaměstnání, čili za nemožnost plnění závazku zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. Programové prohlášení vlády uvádí, že výše odstupného vyplývající ze zákona bude vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele (do 1 roku práce – 1měsíční odstupné, do 2 let práce – 2měsíční odstupné, nad 2 roky – 3měsíční odstupné).

První zákoník práce stanovil v § 60a, že minimální zákonná výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu organizačních změn činí dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Zákoník práce v § 67 stanovil, že minimální zákonná výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu organizačních změn činí trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

3.3.6.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

V ý h o d y

Výhoda pro zaměstnance, kterému je kompenzováno skončení pracovního poměru z důvodů na straně zaměstnavatele.

N e v ý h o d y

Finanční náročnost pro zaměstnavatele.

Varianta 2

Výše odstupného vyplývající ze zákona bude vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele (do 1 roku práce – 1měsíční odstupné, do 2 let práce – 2měsíční odstupné, nad 2 roky – 3měsíční odstupné). Varianta realizuje Programové prohlášení vlády.

Výhody

Tato varianta přinese z pohledu zaměstnavatelů jejich motivaci k vytváření většího počtu dlouhodobých pracovních míst.

Nevýhody

Oproti dosavadnímu právnímu stavu by došlo ke zhoršení pro zaměstnance s kratší dobou odpracovaných let u zaměstnavatele.

3.3.6.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.3.7. Rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce

Identifikace problému

Programové prohlášení vlády uvádí, že bude zvýšen maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin při současném posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu.

Právním předchůdcem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které byly začleněny do prvního zákoníku práce, byla právní úprava smlouvy o dílo (*locatio conductio operis*) v ustanoveních § 1165 až 1171 obecného občanského zákoníku (císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud.). V obecném občanském zákoníku se jednalo o institut, jehož věcný základ vycházel z obchodní povahy vztahu mezi smluvními stranami. Obecný občanský zákoník však upravoval rovněž námezdní smlouvu – pracovní smlouvu (*locatio conductio operarum*).

První zákoník práce upravil institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak, že abstrahoval od obchodní povahy vztahu mezi smluvními stranami a zaměřil jej výlučně na výkon práce v pracovněprávním vztahu. V 60. letech minulého století občanský zákoník smlouvu o dílo neupravoval. Do právního řádu se smlouva o dílo vrátila až v 90. letech minulého století, a to jak do občanského zákoníku³⁾, tak do obchodního zákoníku⁴⁾.

První zákoník práce upravil dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako doplňkovou formu účasti občanů na společenské práci, když stanovil, že organizace (zaměstnavatelé) jsou povinny zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky (zaměstnanci) v pracovním poměru⁵⁾ (viz § 232 odst. 1 prvního zákoníku práce).

První zákoník práce zavedl

³⁾ Viz § 631 až 656 občanského zákoníku.

⁴⁾ Viz § 536 až 565 obchodního zákoníku

⁵⁾ Podobnou úpravu obsahuje § 78 odst. 1 zákoníku práce, když stanoví, že „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“

a) *dohodu o pracovní činnosti* [byla určena k provádění opětvujících se pracovních činností, při nichž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, u prací sezónní povahy stanovenou týdenní pracovní dobu (viz § 232 odst. 2 prvního zákoníku práce)] a

b) *dohodu o provedení práce* [byla určena k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který není možné zajistit pracovníky (zaměstnanci) organizace (zaměstnavatele) v rámci jejich povinností z pracovního poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti organizace (zaměstnavatele), nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu (viz § 232 odst. 3 prvního zákoníku práce)].

K realizaci právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla jako akty řízení vydána usnesení vlád, a to usnesení vlády ČSSR č. 298/1983, o zásadách zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a ve vedlejším pracovním poměru, usnesení vlády ČSR č. 330/1983 a usnesení vlády SSR č. 372/1983. Uvedená usnesení vlády obsahovala řadu komplikovaných opatření a zákazů, jejichž realizace vyžadovala u zaměstnavatelů neúměrnou administrativu.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla podrobována častým kontrolám resortních, i státních kontrolních orgánů. V jejich závěrech bylo vždy konstatováno porušování a obcházení právní úpravy, jakož i příslušného usnesení vlády.

Důvodem takového postupu zaměstnavatelů bylo především to, že pro pracovní poměr platila resortní právní úprava odměňování tarifními mzdami, kdežto v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr tomu tak nebylo.

Změnou prvního zákoníku práce, provedenou zákonem č. 188/1988 Sb., s účinností od 1. ledna 1989, bylo vymezení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zásadně změněno. Důvodem tohoto kroku bylo především zamezit zneužívání a obcházení právní úpravy a odstranění administrativních překážek. Zaměstnavatelé nedokázali rozlišit dohodu o pracovní činnosti od dohody o provedení práce ani naplnit administrativní opatření, která na těchto dohodách vážla v podobě uvedených usnesení vlád.

Do 31. 12. 1988 bylo možno *dohodu o provedení práce* sjednávat k výkonu ojedinělého pracovního úkolu, zatímco *dohoda o pracovní činnosti* se týkala opětovně pracovní činnosti. V praxi zaměstnavatelů i soudů bylo jednoznačně prokázáno, že toto kvalitativní rozlišování je naprosto nespolehlivé, neboť záleželo v podstatě na názoru smluvních stran, zda určitou činnost posoudí jako ojedinělý úkol, i když velikého a opětvujícího rozsahu, například provedení nové elektroinstalace ve velkém objektu, přičemž tato práce trvala 4 roky, nebo jako opakovanou činnost malého rozsahu, například přednášková činnost v rozsahu několika hodin.

Z ustanovení § 236 odst. 1 prvního zákoníku práce vyplývalo, že dohoda o provedení práce může být uzavřena, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se tato dohoda uzavírá, není vyšší než *100 hodin v kalendářním roce*.

Rozlišování dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na *kvantitativním principu* je v účinnosti od 1. 1. 1989, to je déle než 19 let a nezpůsobuje při praktickém uplatňování žádné problémy.

Na rozdíl od dohody o pracovní činnosti se z dohody o provedení práce neodvádí pojistné na veřejné zdravotní pojištění ani pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Jestliže základním východiskem je, že i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr se vykonává *závislá práce*⁶⁾, která představuje předmět úpravy pracovněprávních vztahů (viz dosavadní § 2 odst. 4 zákoníku práce), bylo převzato rozlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti do zákoníku práce. Jevilo se potřebným, aby i nadále pracovní právo upravovalo tyto základní pracovněprávní vztahy a aby výkon prací (činností) menšího rozsahu nebyl přenechán občanskému právu.

Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 stanovil, že rozsah dohody o provedení práce nesmí být větší než *150 hodin v kalendářním roce* (viz § 75 odst. 1 zákoníku práce). Došlo tedy k rozšíření ročního rozsahu této dohody o *50 hodin v kalendářním roce*.

Účelem *dohody o provedení práce* je umožnit zaměstnavateli pružně reagovat na své provozní potřeby flexibilním, avšak svým rozsahem omezeným zaměstnáváním zaměstnanců při plnění úkolů, které by v pracovním poměru nebylo z různých důvodů efektivní. Předností této dohody oproti pracovnímu poměru je, že *zaměstnavatel není povinen*

- *rozvrhovat pracovní dobu* zaměstnance do směn, může přidělovat práci podle své okamžité potřeby, popřípadě zadat splnění určitého úkolu ve stanoveném termínu, aniž by k jeho splnění rozvrhoval pracovní dobu,
- *poskytovat dovolenou nebo pracovní volno* při překážkách v práci,
- *vázat jednostranné zrušení dohody* na zákonem stanovené důvody, jako je tomu u pracovního poměru,
- *provádět odvody* na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Dohoda o provedení práce představuje *nejflexibilnější* základní pracovněprávní vztah podle zákoníku práce. Zvláštní povaha této dohody, kterou se odlišuje od pracovního poměru, vykazuje taková specifika, že pro ni nelze použít všechna ustanovení o výkonu práce v pracovním poměru.

3.3.7.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Dosavadní právní úpravu dohody o provedení práce neměnit.

V ý h o d y

Stabilita právní úpravy od 1. 1. 2007.

N e v ý h o d y

Nemožnost širšího využití dohody o provedení práce vzhledem k dosavadnímu rozsahu této dohody.

⁶⁾ Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

V a r i a n t a 2

Zvýšit roční limit dohody o provedení práce ze 150 hodin na 300 hodin.

Výhody

Z pracovněprávního hlediska by samotné zvýšení počtu hodin, které je možné odpracovat na základě dohody o provedení práce, mělo přivodit vyšší využití tohoto flexibilního základního pracovněprávního vztahu, a tedy výhody jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.

Nevýhody

Nevýhody nelze specifikovat.

V a r i a n t a 3

Zavést jen jeden typ dohody o práci konané mimo pracovní poměr s ročním limitem 400 hodin.

Výhody

Byl by v zásadě naplněn záměr Programového prohlášení vlády. V právním řádu by zůstal zachován základní pracovněprávní vztah, na který je uživatelská veřejnost zvyklá.

Nevýhody

Stejně jako v případě varianty 2.

3.3.7.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2 s tím, že se zároveň navrhuje změna navazujících zákonů, tzn., aby dohoda o provedení práce byla podrobena *zpojistnění*, jak pokud jde o *pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*, tak i na *zdravotní pojištění*.

3.3.8. Konto pracovní doby – zpružnění a snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů

Identifikace problému

Programové prohlášení vlády obsahuje mimo jiné i zpružnění institutu konta pracovní doby. Konto pracovní doby jako specifický právní institut v oblasti pracovní doby je poměrně nový a byl do právní úpravy zaveden zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Konto pracovní doby bylo uživateli přijato převážně pozitivně, nicméně nové úpravě byla vytýkána složitost, administrativní náročnost vedení účtu pracovní doby a povinnost zaměstnavatele vyžadovat souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby. Novelou zákoníku práce (zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) došlo ke zrušení povinnosti zaměstnavatele vyžadovat předchozí souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby a k úpravě § 84 zákoníku práce tak, že zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance pracujícího v kontu pracovní doby týden před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena (místo standardních 2 týdnů) a při změně rozvrhu pracovní doby v průběhu vyrovnávacího období nesmí být změna provedena na období kratší než je 4 týdny po sobě jdoucí.

3.3.8.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta.

Výhody

Zachování právní úpravy, která je výsledkem dohody sociálních partnerů.

Nevýhody

Stávající úprava konta pracovní doby je sice poměrně stručná, ale zbytečně klade na zaměstnavatele povinnost vést na účtu pracovní doby několik údajů o pracovní době a vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Nové ustanovení § 84 odst. 2 zákoníku práce se za krátkou dobu aplikace v praxi ukázalo zejména v době celkového zhoršení ekonomické situace ve světě jako neflexibilní a nesystémové, jelikož při uplatnění klasického nerovnoměrného rozvržení dle § 83 zákoníku práce, lze rozvrh pracovní doby rovněž v průběhu vyrovnávacího období měnit, ale není nezbytné tento rozvrh zafixovat bez možnosti změn alespoň na 4 týdny.

Při sjednocení úpravy pravidel nerovnoměrného a rovnoměrného rozvržení pracovní doby by zachování stávajícího znění § 86 odst. 1 zákoníku práce bylo nesystémové a matoucí. Navíc současná definice, že jde o „jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby“, není zcela přesná, protože konto pracovní doby je již svou podstatou specifický pracovní režim.

Varianta 2

Upravit § 86 odst. 1 tak, aby lépe vystihoval specifika (odlišnosti) konta pracovní doby od „klasických“ pracovních režimů. Určitý náznak odlišnosti je v současném ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce, byť nemá dostatečnou vypovídací hodnotu. Podmínka stanovit konto pracovní doby jen v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu by zůstala zachována.

Dále se navrhuje zrušit § 87 odst. 3 zákoníku práce, jelikož stanovení povinnosti zaměstnavateli, aby vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou je nadbytečné s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel i při použití konta pracovní doby je povinen vést evidenci odpracované doby zaměstnance dle § 96 zákoníku práce. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby, by bylo dosaženo snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, kteří zavedení konta pracovní doby na svém pracovišti zvažují nebo konto pracovní doby již aplikují.

Navrhuje se upravit ustanovení § 87 odst. 4 zákoníku práce tak, aby zde byla stanovena povinnost zaměstnavatele zúčtovat pracovní dobu na účtu pracovní doby po skončení vyrovnávacího období nebo skončení pracovního poměru.

Výhody

Navrhovaná úprava stanoví vymezení konta pracovní doby a zpružní a zjednoduší vedení účtu pracovní doby pro zaměstnavatele, kterým se sníží administrativní zátěž.

Nevýhody

Nevýhody nebyly shledány.

3.3.8.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4. Další změny

3.4.1. Změny pracovního poměru

3.4.1.1. Změna druhu práce – převedení na jinou práci

Identifikace problému

Současná právní úprava převedení na jinou práci v ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví převod zaměstnance jako jednostranný úkon zaměstnavatele, bez souhlasu samotného zaměstnance (s výjimkou překážek v práci na straně zaměstnavatele). V ustanovení odstavce 1 se dokonce jedná o povinnost zaměstnavatele převedení provést.

Převedení tak není závislé na vůli zaměstnance, vyplývá ze vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Principům pracovního práva lépe odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Je-li měněna podstatná náležitost pracovní smlouvy, resp. obsah pracovněprávního vztahu, mělo by k němu v soukromém právu docházet na základě konsensu subjektů, které tento vztah tvoří. Jedinou výjimkou v tomto směru by mohla být situace, kdy je výkon jiné práce v obecném zájmu, který přesahuje zájem smluvních stran. V takovém případě zájem jednotlivce může být narušen zájmem společnosti.

V pracovním poměru nastávají případy, kdy je nutné změnit druh práce, který má zaměstnanec sjednán v pracovní smlouvě. Ke změně druhu vykonávané práce by mělo docházet při respektování autonomie vůle zaměstnance. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Jednostranné převedení by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.

3.4.1.1.1 Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování jednostranné změny druhu vykonávané práce na principu převedení na jinou práci zaměstnavatelem.

V ý h o d y

Stabilní právní úprava.

N e v ý h o d y

Bude-li ponechán současný stav, nebude právní úprava odrážet obecné soukromoprávní zásady autonomie vůle a rovnosti stran.

V a r i a n t a 2

Zrušení institutu převedení na jinou práci a řešení nemožnosti výkonu sjednané práce zaměstnance na principu dohody o změně druhu vykonávané práce. Pokud zaměstnanec tuto nabídnutou práci odmítne, nebo nebude-li mít zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanci by příslušela

náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s výjimkou případů, kdy je zaměstnanec zajištěn plněním ze systému sociálního pojištění. (Tyto případy by stanovil zvláštní právní předpis.)

Institut jednostranného převedení nezapadá do pojetí pracovního poměru, jakožto soukromoprávního individuálního závazkového vztahu. Převedení, jakožto jednostranný akt je možné akceptovat pouze v případě veřejného zájmu, který přesahuje osobu zaměstnavatele a zaměstnance. Jedná se o případ odvrácení mimořádné události (živelné události) nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků (stávající § 41 odst. 4 ZP).

Ostatní případy je třeba řešit s využitím vůle smluvních stran, tedy formou dvoustranné změny pracovní smlouvy, změny druhu vykonávané práce. Z pohledu zaměstnavatele, je třeba tuto situaci řešit nabídkou jiné vhodné práce. V případě jejího odmítnutí by následovala překážka v práci, při níž by zaměstnanci příslušela náhrada mzdy. V převážné většině případů lze rovněž rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) až g) ZP.

Výhody

Navržené řešení posílí princip autonomie vůle a přispěje ke smluvnímu řešení situací, které v pracovněprávním vztahu nastanou. V pracovněprávním vztahu bude větší prostor pro jednání zaměstnance při správě vlastních věcí, které mají výdělečný charakter.

Nevýhody

Administrativní náročnost způsobená nezbytností dohody smluvních stran v případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Možné zvýšené náklady spojené s případným skončením pracovního poměru.

3.4.1.1.2. Návrh řešení

Po provedených konzultacích se navrhuje přijmout variantu 1 – nulovou.

3.4.1.2. Dočasné přidělení zaměstnance

Identifikace problému

Současná právní úprava neumožňuje zaměstnavateli, aby dočasně přidělil svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Dočasné přidělení mohou provádět pouze agentury práce, které za tímto účelem musí získat povolení Ministerstva práce a sociálních věcí.

Dočasné přidělení zaměstnavatelem bylo upraveno v prvním zákoníku práce v ustanovení § 38 odst. 4. Vymezení však bylo zcela volné, postrádající ochranu pracovních podmínek zaměstnance a požadavek srovnání se zaměstnancem zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tato úprava vedla k vysokému výskytu nestandardních přidělení, a to zejména ze strany subjektů, jejichž podnikatelským záměrem byl de facto pronájem pracovní síly. Po zavedení agenturního zaměstnávání do nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1. října 2004, bylo dočasné přidělení v zákoníku práce zrušeno a nahrazeno dočasným přidělením pouze pro agentury práce.

Cílem navrhované změny je umožnit dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů (zaměstnanec, dále zaměstnavatele, který zaměstnanec dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně

přidělen). Podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele.

3.4.1.2.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Ponechání současného stavu, kdy dočasné přidělení mohou provádět pouze agentury práce.

Výhody

Nelze specifikovat.

Nevýhody

Zůstane zachován administrativně náročný proces, kdy zaměstnavatel, aby mohl dočasně přidělovat zaměstnance, musí se stát agenturou práce, ač jeho zájmy jsou od agentur práce zcela odlišné. Budou omezeny možnosti větší spolupráce zaměstnavatelů a praktického vzdělávání zaměstnanců.

Varianta 2

Zavést možnost dočasného přidělení rovněž pro zaměstnavatele, a to při respektování dosavadní míry právní ochrany pracovních podmínek přidělovaného zaměstnance. Vedle právní úpravy dočasného přidělení pro agentury práce bude existovat za srovnatelných podmínek dočasné přidělení pro zaměstnavatele.

Nadále tak bude vycházeno ze zásady, že pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky kmenového zaměstnance. Rozdíl mezi zaměstnavatelem, který dočasně přiděluje své zaměstnance, a agenturou práce je možné snadno identifikovat v předchozím konání práce zaměstnancem přímo pro zaměstnavatele.

Výhody

Dočasné přidělení bude možné provádět i samotnými zaměstnavateli. Nespornou výhodou dočasného přidělení z hlediska flexibility je plné využití pracovní síly na pracovním trhu. Velmi snadný je vznik i skončení dočasného přidělení. Z hlediska smluvní vůle stran je respektováno postavení jednotlivce, kdy vznik i změna podmínek dočasného přidělení je vázána na souhlas smluvních stran. Výhodou bude rovněž pokračování výkonu práce u jiného zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnavatel dočasně nemá pro zaměstnance práci.

Zavedení dočasného přidělení pro zaměstnavatele přinese rovněž stabilní pracovní podmínky přidělovaného zaměstnance. Postavení zaměstnance je při dočasném přidělení výrazně stabilnější než v případě agenturního zaměstnávání. Zaměstnanec, který je dočasně přidělován, má zajištěny pracovní podmínky vyplývající již z jeho pracovního poměru, přičemž může dle rovnosti s kmenovým zaměstnancem uživatele dosáhnout pouze jejich vylepšení. Po skončení dočasného přidělení jeho pracovní poměr nekončí, pokračuje ve výkonu stejné práce u zaměstnavatele, za stejných pracovních podmínek, které jsou obsahem jeho pracovního poměru.

Nevýhody

Nelze specifikovat.

3.4.1.2.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.2. Rozvržení pracovní doby

3.4.2.1. Úprava rozvržení pracovní doby

Identifikace problému

Rozlišování mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je v české (resp. československé) právní úpravě v podstatě zakotveno již od samotného vzniku Československé republiky v roce 1918 (např. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní, nebo zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby), nicméně dnešní pojmy „rovnoměrné“ a „nerovnoměrné“ použity nebyly, stanovila se tehdy maximální délka pracovní doby na den, resp. týden a dále se umožnila pro určité činnosti odchylka od tohoto pravidla. Do zákoníku práce se předmětné pojmy zavedly až jeho novelou, zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce (pozn. již před tím pojem nerovnoměrné rozvržení obsahovala vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem). Současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, předchozí právní úpravu převzal.

Základními rozlišovacími znaky mezi oběma způsoby rozvrhování pracovní doby jsou:

- *jiná faktická délka rozvržených hodin v jednotlivém týdnu*

- a) u rovnoměrného rozvržení pracovní doby – každý týden je počet rozvržených hodin stejný, tj. rovnající se stanovené týdenní pracovní době – vyrovnávacím obdobím je tudíž 1 týden,
- b) u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby – každý týden je počet odpracovaných hodin (případně směn) jiný – vyrovnávacím obdobím je až 26 týdnů (v kolektivní smlouvě až 52 týdnů),

- *jiná délka směny*

- a) u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin (jen dohodou se zaměstnancem lze tento limit překročit),
- b) u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin

- *povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh směn,*

a) u rovnoměrného rozvrhování pracovní doby – tato povinnost zaměstnavatele v zákoníku práce chybí, lze jen při použití extenzivního výkladu dovodit z § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce,

b) u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby – zaměstnavatel musí vypracovat písemný rozvrh směn na celé vyrovnávací období a seznámit s ním zaměstnance alespoň 2 týdny (u konta pracovní doby 1 týden) před tím, než započne předmětné vyrovnávací období (§ 84 odst. 1 zákoníku práce).

Uvedené rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby způsobuje uživatelům v praxi výkladové problémy; ti pravidla pro rozvrhování vzájemně zaměňují a nesprávně pak aplikují v praxi. Například různou délkou směn během týdne (byť se v jejich součtu rovná stanovené týdenní pracovní době) považují chybně již za nerovnoměrné

rozvržení apod. (což má pak vliv např. na jiný výpočet nároku zaměstnance na dovolenou – viz § 213 odst. 4 zákoníku práce).

Mezinárodní srovnání ukazuje, že předmětné vymezení rozvržení pracovní doby na rovnoměrné a nerovnoměrné existuje jen v české (a pochopitelně i ve slovenské) právní úpravě, ostatní členské státy Evropské unie toto rozvržení nerozlišují, neupravují je např. ani úmluvy MOP, ESCH apod.

3.4.2.1.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta.

Výhody

Zachování právní úpravy, která v českém právním řádu existuje 23 let.

Nevýhody

Pro praktické použití uživateli nesrozumitelné a matoucí. Neumožňuje zaměstnavatelům dostatečnou volnost při rozvrhování pracovní doby, při určování směnných režimů a vytváří nerovnost mezi zaměstnanci (délka směny, vyrovnávací období). Navíc uvedené rozlišování nemá žádný hlubší význam a dopad v úpravě pracovní doby a ani v jiných právních institutech pracovního práva.

Varianta 2

Sjednotit pravidla pro rozvrhování pracovní doby, zcela běžné v právních úpravách členských států Evropské unie, ale i „nadměrných“ předpisech. Souběžně sjednotit vyrovnávací období pro zaměstnance, dobu seznámení s rozvrhem směn a určení jen jedné maximální délky směny. Dosavadní právní úprava rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nemá definiční charakter – to bude doplněno. Ustanovení § 82 a § 83 jen stanovují zaměstnavateli povinnost nepřekročit při rozvrhování pracovní doby různou délku směn a různou délku referenčního období pro vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby. To, že se v těchto ustanoveních nebudou nadále užívat pojmy „rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení“, neznamená zákaz jejich používání v praxi. I nadále budou zaměstnavatelé rozvrhovat zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu rovnoměrně – „stejně“ a nerovnoměrně – „nestejně“, ale již nebudou limitováni různou délkou směn a různou délkou vyrovnávacího období. Používání pojmů rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (například ve stávajícím § 213 odst. 4 a 6 zákoníku práce či v nařízeních vlády o dopravě) je i nadále možné.

Výhody

Uvedenou úpravou dojde k podstatnému zjednodušení právní úpravy, odstranění nedůvodných nerovností u zaměstnanců s odlišným rozvržením pracovní doby (právo zaměstnance na seznámení se předem s rozvrhem směn), sjednocení maximální délky směny a především k umožnění zaměstnavatelům flexibilně rozvrhovat pracovní dobu podle svých provozních, energetických, výrobních, odbytových a personálních potřeb. Při dodržení kogentních ustanovení ZP o maximální délce směny, odpočinku mezi směnami a odpočinku v týdnu, nedojde ani ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců.

Nevýhody

Nejsou známy.

3.4.2.1.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.2.2. Definice zaměstnance pracujícího v noci

Identifikace problému

Zákoník práce [§ 78 odst. 1 písm. l)] stanoví, že zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby *pravidelně* odpracuje nejméně 3 hodiny za své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis ale nevymezuje pojem „pravidelně“, což způsobuje v praxi problémy, jelikož si každý uživatel tento pojem interpretuje různě (např. jednou týdně, jednou za měsíc, nebo dokonce jednou ročně, atd.). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnance pracujícího v noci“ a na ní navazující specifické úpravě práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele (§ 94 zákoníku práce), je užitečné tuto úpravu zpřesnit tím, že se jednoznačně vymezí četnost noční práce během určeného časového období tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná.

3.4.2.2.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta.

Výhody

Současná úprava umožňuje zaměstnavatelům velkou flexibilitu při určování pracovních podmínek pro zaměstnance, jejichž směna zasáhne do noční doby.

Nevýhody

Současná právní úprava způsobuje ale současně výkladové potíže řadě zaměstnavatelů, kteří nemají vodítka, dle kterého by mohli usoudit, zda v jejich případě zaměstnanec pracuje „pravidelně“ v noční době. Za nápomocné nelze přitom považovat ani ustanovení § 94 odst. 2 písm. b), kde se slovo „pravidelně“ vyskytuje s odkazem na potřeby prohlídek zaměstnance a zároveň je toto období časově omezeno na 1 rok.

Pro zaměstnance také znamená současná právní úprava nejistotu, zda budou zařazeni do specifické a chráněné skupiny zaměstnanců. Zaměstnavatel není povinen na základě výkladové praxe ani právního předpisu zajistit zaměstnancům, kteří objektivně pracují v rytmu narušujícím jejich životní potřeby, zvýšenou ochranu, která náleží podobným skupinám dle zákoníku práce.

Varianta 2

Stanovit, že zaměstnancem pracujícím v noci, je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích alespoň jednou týdně, tzn. definovat explicitně periodicitu úseku noční práce zaměstnance pracujícího v noci.

Výhody

Pro zaměstnance i zaměstnavatele bude stanovena jednoznačná právní úprava, která umožní rozlišit zaměstnance, jejichž životní rytmus, je značně a opakovaně ovlivněn prací

v noční době a zaměstnance, kteří jsou vystaveni působení práce v noční době nahodile a výjimečně.

Nevýhody

Úprava nezahrnuje zaměstnance, kteří „při dobré vůli“ zaměstnavatele mohli být zahrnuti do skupiny zaměstnanců se zvýšenou (lékařskou) péčí, i když v noční době pracovali jen výjimečně.

3.4.2.2.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.3. Odměňování

3.4.3.1 Doplnění institutu smluvního platu

Identifikace problému

Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

Právní úprava platu je značně rigidní. Charakteristické pro ni je, že zaměstnavatelé mohou poskytovat zaměstnancům plat (tj. čerpat veřejné zdroje) pouze v přesně stanoveném rozsahu, ve výši a ve struktuře stanovené zákoníkem práce, a to podle pravidel definovaných prováděcími nařízeními vlády. Ujednání o platu v kolektivní smlouvě nebo úprava platových poměrů ve vnitřním předpisu se musí pohybovat jen v rámci vymezeném uvedenými právními (platovými) předpisy, což s ohledem na povahu právní úpravy platových poměrů znamená, že jak prostor pro kolektivní vyjednávání o platech, tak pro jejich úpravu vnitřním předpisem, je výrazně omezen.

Zaměstnancům ve veřejných službách a správě určuje plat zaměstnavatel jednostranným opatřením – platovým výměrem (§ 136). Určení platu jiným než stanoveným způsobem (např. sjednáním v pracovní smlouvě) není přípustné.

Principy uvedené právní úpravy prolomila novela zákoníku práce, která změnila zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f). Na jeho základě je vláda oprávněna stanovit okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.

Právní úprava zmocnění v zákoníku práce však trpí podstatnou vadou spočívající v tom, že „smluvní plat“ není (jako jediná složka platu) v zákoníku práce definován. Pojem „plat“ navíc používá zákoník práce jako označení odměny za práci (celé odměny za práci, tj. souhrnu všech složek, kterými je plat tvořen) poskytované zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

S ohledem na absenci zákonné definice a rozsah zmocnění umožňující jen „vymezení okruhu zaměstnanců, se kterými lze smluvní plat sjednat,“ je podrobnější úprava smluvního platu nařízením vlády z právního hlediska značně problematická. Tento nedostatek bude proto nutno vyřešit novelou zákoníku práce spočívající jednak v zakotvení možnosti utvářet plat ve

veřejných službách a správě smluvně, ale zejména ve stanovení zákonné definice smluvního platu.

3.4.3.1.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu. Neodstraní se vnitřní nesoulad mezi pravidly pro určování platu podle § 122 odst. 1 zákoníku práce a zákonným zmocněním obsaženým v novele zákoníku práce v § 123 odst. 6 písm. f).

Výhody

Žádné.

Nevýhody

Zmocňovací ustanovení pro právní úpravu smluvního platu nařízením vlády není podloženo meritorní úpravou tohoto platového institutu v zákoníku práce. Nedostatek zákonné definice smluvního platu způsobuje problematickou praktickou aplikaci tohoto platového institutu. Sjednávání platu je v přímém rozporu s platným ustanovením § 122 odst. 1 zákoníku práce.

Nedostatečnost právní úpravy smluvního platu v zákoníku práce navíc způsobuje to, že může být posuzován trojím způsobem:

1. Vzhledem k tomu, že termín „plat“ používá zákoník práce jako označení odměny za práci (celé odměny za práci, tj. souhrnu všech složek, kterými je plat tvořen) poskytované zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce, lze analogicky vycházet z předpokladu, že smluvní plat je koncipován jako celá (v tomto případě jednosložková) odměna za práci, v jejímž rámci je přihlédnuto ke všem aspektům odměňování.
2. Protože zákoník práce u jednotlivých složek platu nevylučuje jejich poskytování zaměstnancům, s nimiž byl sjednán smluvní plat, lze na smluvní plat pohlížet rovněž jako na „smluvní platový tarif“, vedle kterého má zaměstnanec právo na ostatní složky platu.
3. V obou uvedených případech není zřejmé, v jaké výši je možné smluvní plat sjednat. V kontextu s § 122 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, kde se výslovně stanoví, že plat nelze určit v jiné výši než stanoví zákon a prováděcí předpis, je možné dovodit, že smluvní plat je možné sjednat pouze v rozpětí platových tarifů stanovených pro příslušnou platovou třídu. Smluvní plat by tak nepředstavoval samostatnou složku platu, ale pouze jiný způsob založení práva na konkrétní výši platu, protože platná úprava jinak připouští výlučně jeden způsob, a to jednostranné určení platu zaměstnavatelem (§ 122 odst. 1 zákoníku práce).

Varianta 2

Koncipovat „smluvní plat“ jako „ekvivalent platového tarifu“ a stanovit jeho limity, s tím, že by nebyly dotčeny ostatní zákonné nároky zaměstnance se smluvním platem na další složky platu.

Výhody

Smluvním platem by byla oceněna hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Právo zaměstnanců se smluvním platem na ostatní složky platu stanovené zákoníkem práce a prováděcím nařízením vlády by nebylo dotčeno.

Právní úprava by byla bližší současnému pojetí odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve které příslušné složky platu oceňují (kompenzují) zaměstnancům jednotlivé aspekty výkonu práce.

Nevýhody

Terminologický nesoulad pojmu „smluvní plat“, který by v tomto případě znamenal jen „smluvní platový tarif“ se zákonem vymezeným pojmem „plat“ označujícím souhrn všech jeho složek.

V a r i a n t a 3

Koncipovat „smluvní plat“ jako „zvláštním způsobem utvořený (jednosložkový) plat“ představující celkovou odměnu za práci, v jejímž rámci by již bylo přihlédnuto ke všem (nebo k většině) aspektů odměňování a stanovit jeho limity. Současně vyloučit souběžný nárok zaměstnance na ostatní složky platu, resp. na většinu z nich (např. s výjimkou odměny).

Výhody

Terminologický soulad pojmu „smluvní plat“ se zákonem vymezeným pojmem „plat“ označujícím souhrn všech jeho složek. Smluvní plat by v tomto případě znamenal souhrn všech (nebo většiny) složek oceňujících hlediska výkonu práce.

Nevýhody

Složitější kriteriální vymezení vyžadující taxativně stanovit, která hlediska výkonu práce jsou oceněna smluvním platem a která nikoliv.

3.4.3.1.2 Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 3.

3.4.3.2. Zrušení právní úpravy výplaty mzdy nebo platu jiné osobě

Identifikace problému

Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Zrušení výše uvedeného ustanovení neodporuje článku 5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.), z něhož vyplývá povinnost vyplácet mzdu (plat) přímo příslušnému pracovníkovi, ledaže vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví jinak. V souvislosti s principem subsidiární působnosti občanského zákoníku by bylo možné postupovat podle § 31 (zastoupení na základě plné moci) občanského zákoníku. Nebude-li nadále stanoveno omezení pro manžela zaměstnance k převzetí mzdy nebo platu, uplatní se § 21 zákona o rodině, podle kterého je manžel oprávněn zastupovat druhého manžela v jeho běžných záležitostech, zejména přijímat za něho

běžná plnění, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Pokud by pak zaměstnanec nesouhlasil s tím, aby za něj kdykoliv převzal výplatu manžel, uplatnilo by se ustanovení odstavce 3 citovaného paragrafu, podle kterého možnost zastupovat druhého manžela v jeho běžných záležitostech, zejména přijímat za něho běžná plnění neplatí, jestliže jiné osobě (v tomto případě zaměstnavateli) bylo známo, že druhý manžel tyto účinky proti ní výslovně vyloučil. Obdobná úprava vyplývá z § 9 zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

3.4.3.2.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu platného v podstatě od roku 1966.

Výhody

Nebude se zasahovat do tradiční právní úpravy, která nečiní při aplikaci podstatnější problémy.

Nevýhody

Stávající úprava je s ohledem na subsidiární působnost občanského zákoníku a vzhledem k právní úpravě „přijímání běžných plnění“ stanovené v zákonu o rodině a v zákonu o registrovaném partnerství nadbytečná a duplicitní.

Varianta 2

Ustanovení upravující speciální postup při výplatě mzdy a platu jiné osobě než zaměstnanci zrušit.

Výhody

Odstranění duplicitní (a rigidnější) právní úpravy ve vztahu k občanskému zákoníku. Pravidelné měsíční platby (mzda a plat) budou podléhat právnímu režimu „přijímání běžných plnění“ ve smyslu zákona o rodině a zákona o registrovaném partnerství. Instituty zmocnění a plné mocí se budou řídit občanským zákoníkem.

Nevýhody

Změna ztíží orientaci v dané problematice a praktická aplikace bude vyžadovat povědomost o příslušných ustanoveních ve třech zvláštních zákonech, namísto znalosti jednoho ustanovení zákoníku práce.

3.4.3.2.2. Návrh řešení

Po provedených konzultacích se navrhuje přijmout variantu 1 – nulovou, úpravu výplaty mzdy nebo platu jiné osobě tedy neměnit.

3.4.3.3. Rozšíření forem výplaty mzdy nebo platu

Identifikace problému

Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v

nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

Současná úprava hotovostní výplaty odpovídá požadavkům úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.). Tato úmluva však připouští i jiné „vhodné“ místo a dobu výplaty, pokud je to upraveno vnitrostátními předpisy.

3.4.3.3.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současné právní úpravy výplaty mzdy nebo platu v hotovosti

Výhody

Nezasahuje se do právní úpravy, která je tradiční a dlouhodobě známá. Z hlediska právní jistoty zaměstnance je výplata v pracovní době a na pracovišti výhodná tím, že pokud má výplata mzdy nebo platu proběhnout mimo pracoviště a pracovní dobu, je to podmíněno dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nevýhody

Podle poznatků z praxe může činit aplikace současné úpravy problémy v případě měnícího se pracoviště (například montážní, pěstební a jiné práce), odloučeného pracoviště a v obdobných případech, kdy je složité zajistit výplatu na pracovišti.

Varianta 2

Připustit ve složitých provozních podmínkách zaslání mzdy nebo platu zaměstnanci na náklady a nebezpečí zaměstnavatele, a to v termínu určeném pro jejich výplatu. Tím se umožní zaměstnavateli jednostranně zvolit jiné místo a dobu výplaty.

Současně zachovat povinnost zaměstnavatele zaslat zaměstnanci mzdu nebo plat v případě, že se z vážných důvodů nemohl dostavit k výplatě a ustanovení upravující bezhotovostní výplatu mzdy nebo platu.

Výhody

V odůvodněných případech se stane zaslání mzdy nebo platu zaměstnanci na základě iniciativy zaměstnavatele rovnocenné ostatním formám výplaty. Zjednoduší se postup zaměstnavatele v případech, kdy výplata mzdy nebo platu na pracovišti zaměstnance je obtížná, ne-li neproveditelná.

Nevýhody

Doba mezi výplatním termínem a doručením hotovosti zaměstnanci, po kterou nebude moci zaměstnanec disponovat s prostředky, kterých nabyl výkonem práce.

3.4.3.3.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.4. Dovolená - Reakce na aktuální judikaturu Evropského soudního dvora v otázce posouzení zániku práva zaměstnance na dovolenou uplynutím tzv. referenčního období či období převoditelnosti z důvodu překážek v práci

Identifikace problému

Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) ve svém rozsudku z 20. 1. 2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 mimo jiné konstatoval, že

1. Všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů. Tento nárok je přiznán každému pracovníku bez ohledu na jeho zdravotní stav.

2. Nárok na placenou dovolenou nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti ani tehdy, pokud pracovník měl volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a neměl ve skutečnosti možnost uplatnit tento nárok, který mu směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby přiznává.

3. Pokud dojde ke skončení pracovního poměru, není již možné fakticky placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto náleží finanční náhrada. Finanční náhrada, na niž má nárok pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na jeho vůli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před skončením pracovního poměru, musí být vypočítána tak, aby pracovník byl ve srovnatelné situaci, jako kdyby uplatnil svůj nárok během trvání pracovního poměru. Obvyklá mzda pracovníka je určující i pro výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při skončení pracovního poměru.

ESD rozhodl, že

- Vnitrostátní předpisy mohou stanovit, že zaměstnanec, který má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci.
- Nelze stanovit, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do skončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- Nelze stanovit, že při skončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok.

Zákoník práce není zcela v souladu s judikaturou ESD, pokud jde o zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Platná právní úprava tento postup stanoví pouze v případě čerpání rodičovské dovolené. Z uvedených důvodů je třeba v zákoníku práce nově stanovit, že nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z

důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

3.4.4.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu

Výhody

Žádné.

Nevýhody

Nebude vyřešen problém nedostatečného souladu právní úpravy s judikaturou ESD, přičemž s ohledem na závazný výklad judikatury ESD se Česká republika vystavuje riziku, že proti ní Evropská komise zahájí příslušné řízení o porušení Smlouvy.

Varianta 2

V zákoníku práce nově stanovit, že neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci nástup dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku získává právo určit nástup dovolené rovněž zaměstnanec, dále se navrhuje stanovit, nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Výhody

V navrhované právní úpravě bude dostatečně zohledněna judikatura ESD.

Nevýhody

Nevýhody nelze specifikovat.

3.4.4.2. Návrh řešení:

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.5. Přechod práv a povinností

3.4.5.1. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Identifikace problému

V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, kdy přejímající zaměstnavatel je povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy, existuje ve stávající právní úpravě problém, že kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu neurčitou. Neexistuje-li již odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy, nemá přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu ani vypovědět, ani se dohodnout se na její změně. V případě konkurence více kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším situacím, které mají za následek nerovné zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

3.4.5.1.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Byl by zachován dosavadní právní stav, který zaměstnancům zaručuje práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy bez časového omezení.

Nevýhody

Právní úprava by i nadále představovala problém, který je v praxi řešen nejrůznějšími způsoby zpravidla mimo právní rámec. Současně by docházelo k porušování zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Varianta 2

Využití možnosti dané směrnicí Rady 2001/23/ES o sbližování předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, která v článku 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy.

Výhody

Navrhovanou změnou dochází k jednoznačnému řešení uvedeného problému. Postupným sjednocením práv a pracovních podmínek v rámci konkrétně stanoveného časového limitu práce bude zachován princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. I při tomto způsobu převodu budou respektovány podmínky dodržení práv a povinností z kolektivní smlouvy.

Nevýhody

Nevýhodou je časové omezení práv a pracovních podmínek vyplývajících z kolektivní smlouvy, která byla uzavřena na dobu neurčitou.

3.4.5.1.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.5.2. Skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností zaměstnanců

Identifikace problému

Podle judikatury ESD, která se vztahuje ke směrnicí 2001/23 ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniku nebo závodu (případy C- 132/91, C- 138/91, C-139/91 a C- 580/97) by v případě přechodu práv a povinností z pracovních vztahů měl mít dotčený zaměstnanec možnost odporovat vůči nabyvateli skončením pracovního poměru. ESD akceptoval skutečnost, že zaměstnanec nemůže být v důsledku převodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nezvolil. Dosavadní a přejímající zaměstnavatel jsou povinni informovat o převodu zaměstnance dotčené převodem v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností

k jinému zaměstnavateli. Pracovní poměr zaměstnance, který neakceptuje přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli, by měl skončit nejpozději ke dni předcházejícímu dni převodu. Zaměstnanci dále nemají možnost získat finanční kompenzaci při skončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení dosavadních práv nebo pracovních podmínek v důsledku přechodu k novému zaměstnavateli.

Zákoník práce v § 338 a 339 vychází z toho, že v případě převodu zaměstnavatele nebo jeho části nebo činností zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vždy na nabyvatele, přičemž převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany dosavadního zaměstnavatele. Zákoník práce nestanoví, do kdy má nejpozději zaměstnavatel informovat zástupce zaměstnanců nebo zaměstnance o této skutečnosti a neumožňuje tedy, aby v případě opožděného seznámení zaměstnance s převodem mohl zaměstnanec s ohledem na délku výpovědní doby včas reagovat. Zákoník práce rovněž neumožňuje zaměstnanci, u něhož v souvislosti s převodem dojde k podstatnému zhoršení dosavadních práv nebo pracovních podmínek, skončit pracovní poměr spolu se získáním finanční kompenzace (článek 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES).

3.4.5.2.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Dosavadní právní úprava přechodu práv a povinností nečiní u uživatelů prakticky žádné vážnější problémy. Zaměstnanci, kteří neakceptují přechod k novému zaměstnavateli, mohou pracovní poměr skončit dohodou, popřípadě výpovědí, přičemž výpovědní doba umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci se průběžně vyrovnat s touto situací z hlediska zajištění náhrady zaměstnance i vyhledání jiného zaměstnání.

Nevýhody

Nebudou zohledněny judikáty Evropského soudního dvora, z nichž vyplývá závěr, že zaměstnanec nemůže být v důsledku převodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nezvolil. V případě, že zaměstnanec není o převodu informován v dostatečném předstihu, nemusí v důsledku výpovědní doby ke skončení pracovního poměru dojít před převodem. Zaměstnanci dále nemají možnost získat finanční kompenzaci při skončení pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení dosavadních práv nebo pracovních podmínek v souvislosti s přechodem k novému zaměstnavateli.

Varianta 2

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora zákonem stanovit, že zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně skončit pracovní poměr tak, že dosavadní pracovní poměr se stávajícím zaměstnavatelem bude moci ukončit s účinky nejpozději ke dni předcházejícímu dni převodu. Zaměstnanec, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, u něhož však dojde k podstatnému zhoršení pracovních podmínek v důsledku převodu, a který se rozhodne z tohoto důvodu skončit pracovním poměrem výpovědí nebo dohodou u tohoto zaměstnavatele, by nově měl přiznanou možnost domáhat se u soudu určení, že došlo důsledkem převodu k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch. Pokud by soud potvrdil, že ke zhoršení pracovních podmínek v důsledku převodu došlo, nastala by fikce, podle níž by toto skončení pracovního poměru bylo považováno za skončení

pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s všemi důsledky z toho vyplývajícími. Možnost takto skončit pracovní poměr zaměstnancem by však měla být omezena určitou dobou po převodu.

Výhody

Zákoník práce by stanovil princip, podle něhož není spravedlivé požadovat na zaměstnanci, aby jeho pracovněprávní vztah přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže s tím zaměstnanec nesouhlasí. Bude tak akceptován názor Evropského soudního dvora, podle něhož smluvní svoboda je v rámci komunitárního práva právem základním, které jako nadřazená zásada není směrnicí 77/187/EHS omezeno. Současně se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

Nevýhody

Nevýhodou mohou být problémy zaměstnavatelů se zajištěním náhrady zaměstnanců, kteří v důsledku převodu ukončí pracovní poměr.

3.4.5.2.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.6. Zástupci zaměstnanců, kolektivní smlouvy

3.4.6.1. Působení odborové organizace u zaměstnavatele

Identifikace problému

V platné a účinné právní úpravě není výslovně upraveno, co znamená „odborová organizace působí u zaměstnavatele“, a kdy jí tudíž vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli. V praxi vznikají problémy a spory zejména tam, kde odborová organizace má členy u několika zaměstnavatelů a tam, kde kolektivně vyjednává velmi malá odborová organizace, přičemž ze zákona vyjednává za všechny zaměstnance. Odborová struktura bývá velmi různorodá, a počet členů odborové organizace proměnlivý. Stanovy odborových organizací nejsou vždy zpřístupněny veřejnosti. Evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vede Ministerstvo vnitra. Tento seznam ale nemá charakter veřejného seznamu. Obsahuje pouze název, adresu sídla a od r. 2001 identifikační číslo sdružení. Někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy.

3.4.6.1.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu. Bude jako dosud řešeno výkladem.

Výhody

Nebude se zasahovat do úpravy, která je tradiční, celkem známá, partneři se s ní v praxi, byť různě, vyrovnávají.

Nevýhody

Opakují se dotazy a nejasnosti, zejména u nových zaměstnavatelů, kteří nemají dlouhé zkušenosti. Právní úprava tyto otázky neřeší, výklad není dostatečně podložen.

V a r i a n t a 2

Podrobněji upravit, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a stanovit, že oprávnění odborové organizaci vznikají, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky.

Výhody

Jasná úprava podmínek pro zaměstnavatele, odborové organizace i zaměstnance.

Nevýhody

Nejsou známy.

3.4.6.1.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.6.2. Kompetence zástupců zaměstnanců

Identifikace problému

Platná právní úprava je koncipována tak, že v oblasti informování a projednávání mohou ve stanovených záležitostech působit jak odborové organizace, tak rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – tedy všichni zástupci zaměstnanců. Další zvláštní oprávnění v této oblasti mají odborové organizace v § 287 a v dalších ustanoveních (např. podle § 217 odst. 1, § 225, § 306 odst. 4). Jedině odborové organizace mohou za zaměstnance kolektivně vyjednávat.

V úvahu přichází sjednocení kompetencí všech typů zástupců zaměstnanců v oblasti informování zaměstnanců a projednání stanovených záležitostí, to znamená v případech, kdy je dána podle dosavadní právní úpravy výslovná ingerence odborové organizace, oprávnění odborové organizace doplnit o obdobná oprávnění, i pokud jde o radu zaměstnanců. Odborům by se ponechala výlučná kompetence v oblasti kolektivního vyjednávání, při výkonu kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 322 zákoníku práce), a dále v případech podle § 209.

3.4.6.2.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Ponechání historicky utvořené právní úpravy, na jejíž koncepci se podíleli sociální partneři.

Nevýhody

Tam, kde odborová organizace nepůsobí, přicházejí zaměstnanci o sdělení některých informací a o projednání některých záležitostí.

Varianta 2

Provést výše naznačenou úpravu.

Výhody

Zajištění větší informovanosti pro zaměstnance.

Nevýhody

Zásah do úpravy, která je již zažitá. Změna není potřebná. Na to, jak by byla rozsáhlá, by ve skutečnosti měla malý dopad, protože rad zaměstnanců působí v praxi velmi málo. Administrativní náročnost pro zaměstnavatele tam, kde působí více zástupců zaměstnanců.

3.4.6.2.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 1.

3.4.6.3. Jednání odborové organizace za zaměstnance

Identifikace problému

Odborová organizace má ze zákona oprávnění jednat za zaměstnance ve stanovených individuálních záležitostech, a to bez ohledu na to, zda je zaměstnanec odborově organizován. Zaměstnanec, který není členem odborové organizace, může toto její oprávnění vyloučit. Nicméně k tomu je třeba jeho projevu vůle, jinak platí zákonem stanovený „automat“ (§ 286 odst. 2 zákoníku práce).

V zájmu posílení autonomie projevu vůle zaměstnance, přichází v úvahu zrušit tuto úpravu, a ponechat na zaměstnanci, aby pro případ, kdy si přeje, aby za něj odborová organizace v individuálních záležitostech se zaměstnavatelem jednala, ji k tomu zmocnil; to by mohlo vést ke zrušení ustanovení, kdy je projednání individuální záležitosti předepsáno (§ 46, § 61 odst. 1, § 61 odst. 1 a 5 zákoníku práce).

3.4.6.3.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Ponechání úpravy, která je tradiční, sociální partneři s ní počítají. Úkolem odborové organizace je chránit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Právní úpravou je vytvořena možnost, aby zaměstnanci měli zajištěnu ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů prostřednictvím odborové organizace. Pro zaměstnance, který nemá odvahu a praxi v argumentaci s nadřízenými, je toto ustanovení záštitou. Opatření zaměstnavatele, zejména ta pro zaměstnance nevýhodná, musí zaměstnavatel dobře zvážit a odůvodnit, tím se předchází neuváženým nebo nespravedlivým krokům a z toho vyplývajícím sporům. Zaměstnanec, který si působení odborové organizace v takovém případě nepřeje, má možnost je vyloučit.

Nevýhody

Pokud si zaměstnanec nepřeje, aby za něj odborová organizace jednala, musí to aktivně vyjádřit.

V a r i a n t a 2

Zrušit § 286 odst. 2 zákoníku práce a zároveň projednávání či předchozí souhlasy odborové organizace v individuálních záležitostech zaměstnanců.

Výhody

Jednoznačné posílení svobodné vůle zaměstnance.

Nevýhody

Zásah do tradiční úpravy, jež může napomoci předcházení sporům. Plošná změna není pocíťována jako nutnost. Ústavní soud se při posuzování návrhu na zrušení oprávnění odborů v ustanoveních § 46, § 61 odst. 1, § 61 odst. 5 zákoníku práce vyslovil, že „Odborová organizace v tomto případě plní svou, v demokratických zemích uznávanou, ochrannou funkci vůči zaměstnancům; uplatňuje obecnější pohled na důvody, pro něž chce zaměstnavatel převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byla sjednána, či pro něž chce skončit pracovní poměr, a na způsob, jímž tak chce učinit (dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr).“ „Povinnost uložená zaměstnavateli v ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce je pak součástí obecné informační povinnosti, kterou zaměstnavatel má a je povinen ji plnit vůči zaměstnancům (eventuálně) reprezentovaným radou zaměstnanců nebo odborovou organizací ve smyslu § 278 a násl. zákoníku práce.“ Účast zástupců zaměstnanců (odborové organizace) při rozvazování pracovního poměru s jednotlivým zaměstnancem je odvoditelná i z ustanovení čl. 11 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 166 o skončení zaměstnání, 1982 (viz R166 Termination of Employment Recommendation, 1982; 11. The employer may consult workers' representatives before a final decision is taken on individual cases of termination of employment). Je sice pravda, že označené doporučení není ve smyslu mezinárodního práva závazné a neukládá členským státům Mezinárodní organizace práce povinnosti týkající se možné ratifikace, avšak lze v něm spatřovat souhrn názorů na možný vývoj právní úpravy předmětných institutů.

V a r i a n t a 3

Ponechat stávající právní úpravu. Současně zrušit § 348 odst. 3 zákoníku práce (určování neomluveného zameškání práce zaměstnavatelem v dohodě s odborovou organizací)

Výhody

Odstraní se ustanovení, které je nepraktické a neživotné.

Nevýhody

Nejsou známy.

3.4.6.3.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 3.

Po vyhodnocení meziresortního připomínkového řízení se navrhuje nahradit dosavadní dohodu s odborovou organizací projednáním.

3.4.6.4. Možnost výpovědi kolektivní smlouvy

Identifikace problému

V § 26 zákoníku práce je upravena možnost uzavřít kolektivní smlouvu na dobu určitou i neurčitou a možnost výpovědi kolektivní smlouvy. Ukazuje se, že první věta § 26 odst. 1

zákoníku práce není pro adresáty zcela srozumitelná – nevědí, zda je možné vypovědět smlouvu na dobu určitou i na dobu neurčitou. Z důvodové zprávy vyplývá, že úmyslem zákonodárce bylo umožnit jen výpověď kolektivní smlouvy na dobu neurčitou.

3.4.6.4.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

Výhody

Nezasahuje se do platné právní úpravy, nejasnosti lze řešit výkladem.

Nevýhody

Přetrvávající nejasnosti v praxi.

Varianta 2

Upravit znění tak, aby bylo zcela srozumitelné. Při tom umožnit výpověď z obou druhů kolektivních smluv.

Výhody

Zajištění srozumitelnosti. Možnost výpovědi i z kolektivní smlouvy na dobu delší než jeden rok (vzhledem k podmínkám výpovědi) by mohla posílit zájem zaměstnavatelů o uzavření kolektivní smlouvy na delší období.

Nevýhody

Oslabení zásady vázanosti kolektivní smlouvou a udržení sociálního smíru po celou dobu sjednané účinnosti kolektivní smlouvy. Možnost, že zaměstnavatelé stejně nebudou uzavírat kolektivní smlouvy na delší dobu.

3.4.6.4.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 2.

3.4.6.5. Zánik smluvní strany kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou

Identifikace problému

Kolektivní smlouvy na dobu neurčitou nejsou v praxi příliš časté, ale existují. Může se stát, že je uzavřena kolektivní smlouva na dobu neurčitou, a smluvní strana na straně zaměstnanců, tedy odborová organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, popřípadě všechny, které tuto smlouvu uzavřely, zaniknou bez právního nástupce, přičemž do dne zániku ani jedna ze smluvních stran smlouvu nevypoví. Zaměstnavatel se ani nemusí včas dozvědět, že odborová organizace zanikne, nehledě na to, že okolnosti, které vyvolají nutnost výpovědi, mohou nastat až později. Situace, kdy by zaměstnavatel potřeboval smlouvu vypovědět, když na straně zaměstnanců již zanikla smluvní strana smlouvy, nemá právní řešení. Smlouva se tak stává nevypověditelnou. Problémy vznikají i v případech přechodu práv a povinností při převodu zaměstnavatele podle § 338 zákoníku práce.

3.4.6.5.1. Možnosti řešení

V a r i a n t a 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu.

V ý h o d y

Nebyly nalezeny.

N e v ý h o d y

Právně neřešitelné problémy by přetrvávaly. To omezuje praktičnost a tudíž využití tohoto druhu kolektivní smlouvy.

V a r i a n t a 2

Návrat k uzavírání kolektivních smluv jen na dobu určitou.

V ý h o d y

Není třeba řešit popsané související problémy. Kolektivní smlouvy na dobu neurčitou nejsou časté, takže by zrušení institutu nemělo velký dopad.

N e v ý h o d y

Omezení smluvní volnosti sjednat si účinnost kolektivní smlouvy i na dobu neurčitou.

V a r i a n t a 3

Výslovná úprava této situace; omezení účinnosti smlouvy, resp. ukončení závazků k určenému dni, pokud smluvní strana jednající za zaměstnance zanikne.

V ý h o d y

Jasně vyřešení problému.

N e v ý h o d y

Nebyly nalezeny.

3.4.6.5.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 3.

3.4.7. Výkon kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborovými organizacemi

Identifikace problému

Podle ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, s tím jsou spojena jistá oprávnění, např. prověřovat, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v této oblasti, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance, prověřovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy atd. Odborová kontrola týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není zcela v souladu čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky, protože se jedná o delegovaný výkon státní moci, podmínky výkonu kontroly však zákon neupravuje. V této oblasti působí více než 110 tzv. svazových inspektorů bezpečnosti práce. Náklady vzniklé výkonem těchto kontrol hradí stát, v současné době ve výši cca 40 mil. Kč ročně.

3.4.7.1. Možnosti řešení

Varianta 1

Nulová varianta. Zachování současného stavu

Výhody

Široký okruh kontrolujících subjektů.

Nevýhody

Podle této varianty by v oblasti financování kontrol BOZP odborovými organizacemi nebyla přijata žádná opatření legislativní ani nelegislativní povahy, což by znamenalo, že se nezmění současný právní stav.

Varianta 2

Podle této varianty by stát přestal hradit odborovým organizacím náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, čímž bude dosaženo úspory ve výši cca 40 mil. Kč ročně oproti současné praxi. Cílem navrhovaného opatření je úspora prostředků vynakládaných státem na úhradu nákladů vzniklých výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci odborovými organizacemi podle § 322 odst. 4 zákoníku práce.

Výhody

Úspora státu ve výši cca 40 mil. Kč ročně.

Nevýhody

Oslabení výkonu kontrol nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, vykonávaných odborovými organizacemi.

Varianta 3

Zachovat v zásadě současný stav s tím, že o výši nákladů na každý kalendářní rok se předem stát s odbory dohodne. Vznikne tak právní titul pro úhradu těchto nákladů v návaznosti na počet a obsah provedených kontrol a finanční možnosti státu.

Výhody

Široký okruh kontrolujících subjektů.

Vazba úhrady nákladů vzniklých výkonem kontroly na skutečně provedené kontrolní akce, které na základě smlouvy odborová organizace jako provedené vykáže.

Nevýhody

Rozsah kontrol ani způsob, podmínky nebo druhy nákladů k úhradě nestanoví obecně závazný právní předpis.

Varianta 4

Zachovat v zásadě současný stav s tím, že se do zákona doplní, že se skutečně vynaloženými náklady rozumí hrubé mzdy a pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, cestovné, stravné, ubytování, nájemné, telefonní poplatky,

poplatky za poštovní služby a nezbytné pracovní pomůcky k výkonu kontroly. Podmínky a způsob úhrady vzniklých nákladů upraví prováděcí předpis.

Výhody

Široký okruh kontrolujících subjektů. Stanovení, které náklady hradí stát, odstraní se existující pochybnosti, způsob a podmínky úhrady nákladů budou stanoveny v prováděcím předpise. Zpřesnění právní úpravy a zvýšení transparentnosti finančních toků.

Nevýhody

Mohlo by dojít ke zvýšení výdajů státu, protože je obtížné obecně vyspecifikovat předem všechny v úvahu přicházející náklady (např. co rozumět nezbytnými pracovními pomůckami k výkonu kontroly, vzhledem k technickému vývoji) z hlediska potřeby a přiměřenosti.

3.4.7.2. Návrh řešení

Navrhuje se přijmout variantu 3.

3.5. Rizika spojená s nečinností

Opatření navrhovaná v bodech 3.3. a 3.4. směřují převážně ke zpružnění pracovněprávních vztahů, případně ke zpřesnění současné právní úpravy. V Programovém prohlášení ze dne 4. srpna 2010 se vláda zavázala, že „v součinnosti se sociálními partnery navrhne úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.“. Dále obsahuje Programové prohlášení vlády i několik zcela konkrétních úkolů vlády, a to

- zvýšení maximálního rozsahu zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin,
- uvolnění podmínek pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- zavedení pružnějšího konta pracovní doby,
- umožnění flexibilnějšího nerovnoměrného rozložení pracovní doby,
- výše odstupného bude vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele (do 1 roku práce – jednoměsíční odstupné, do 2 let práce – dvouměsíční odstupné, nad 2 roky práce – tříměsíční odstupné),
- vláda též zváží úpravu zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce.

V případě nečinnosti nebudou naplněny cíle a konkrétní závazky z Programového prohlášení vlády. Návrhy variant řešení jsou uvedeny u jednotlivých institutů.

4. Dotčené subjekty

Zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů.

5. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Identifikace nákladů a přínosů

Obecně:

Právní úprava není spojena s požadavky na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty, nemá, s výjimkou zpojistnění dohody o provedení práce, dopady na podnikatelské prostředí České republiky ani sociální dopady.

Jednotlivě:

V záležitostech *změny odstupného* při rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn je návrh vůči výdajům zaměstnavatelů úsporný.

V otázce *dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli* případné náklady zaměstnavatelů nelze odhadnout.

Pokud jde o navrhovanou úpravu *pracovní doby*, právní úprava není spojena se zvýšenými náklady pro zaměstnavatele ani s požadavky na státní a ostatní veřejné rozpočty, nemá ani sociální dopady. Hlavní přínos navrhované úpravy spočívá ve zjednodušení stávající úpravy, zpružnění systému a větší volnosti pro zaměstnavatele při organizaci práce, aniž by došlo ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců. Další změny pracovních vztahů budou působit na jejich zefektivnění.

Pokud jde o úpravu definice *zaměstnance pracujícího v noci*, právní úprava není spojena s požadavky na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty, nemá sociální dopady. Pro zaměstnavatele znamená určité snížení mzdových nákladů, protože dojde ke snížení počtu zaměstnanců „pracujících v noci“.

Hlavní přínos navrhované úpravy spočívá v tom, že výklad předmětného ustanovení bude jednotný, transparentní, vyčíslitelný a nebude tak působit potíže v praxi.

Právní úprava *konta pracovní doby* není spojena s požadavky na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty, nemá sociální dopady. Dopad na podnikatelskou sféru je dle předpokladu užitečný a vítaný, jelikož jednoznačně vymezuje konto pracovní doby jako pracovní režim s určitými specifiky a zpružňuje povinnosti zaměstnavatele při kontu, dojde ke zjednodušení stávající právní úpravy a snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

Pokud jde o navrhovanou úpravu *skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů*, lze předpokládat určité náklady zaměstnavatelů, které však nelze odhadnout.

Pokud jde o *působení odborové organizace u zaměstnavatele*, navrhovaná právní úprava není spojena s požadavky na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty. Neznámá zvýšená finanční náklady ani administrativní náročnost pro podnikatelské prostředí ani sociální dopady.

Hlavní přínos navrhované úpravy má spočívat ve vyjasnění, *kdy odborová organizace působí u zaměstnavatele* a že potřebné skutečnosti musí odborová organizace zaměstnavateli oznámit, což se zatím dovozovalo jen obtížně výkladem. Posílí se tedy právní jistota zaměstnavatelů i odborových organizací.

Pokud jde o *umožnění výpovědi kolektivní smlouvy*, hlavním přínosem je zajištění srozumitelnosti a jasnosti právní úpravy. Může posílit zájem zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy na delší období nebo na dobu neurčitou.

V otázce *výkonu kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborovými organizacemi* se neočekává zvýšení finančních dopadů.

Finanční dopad z důvodu rozšíření okruhu nemocensky pojištěných zaměstnanců o zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce včetně pojistného na všeobecné zdravotní pojištění

Pro zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, které nebyly dosud pojištěny, nově vznikne povinná účast na důchodovém i nemocenském pojištění při dosažení stanovené výše příjmu v kalendářním měsíci. U této skupiny zaměstnanců dojde ke zvýšení ochrany spočívající v tom, že ve stanovených případech bude jimi vykonávaná závislá práce pojištěna.

Finanční dopad rozšíření okruhu nemocensky a důchodově pojištěných osob na státní rozpočet by měl být z dlouhodobého hlediska neutrální:

- v *nemocenském pojištění* převyšovaly příjmy z pojistného celkové výdaje na výplatu dávek nemocenského pojištění v roce 2010 o 1,3 mld. Kč. Při sazbě pojistného 2,3 % a při poskytování nemocenského až od čtvrtého týdne dočasné pracovní neschopnosti se předpokládá, že i v příštím období bude výběr pojistného na nemocenské pojištění mírně převyšovat výdaje na dávky nemocenského pojištění. Očekává se, že pojistné zaplacené za nové pojištěnce bude vyšší než výdaje na dávky vyplacené těmto pojištěncům.
- v *důchodovém pojištění* se navrhované opatření projeví ihned ve zvýšení výběru pojistného, avšak na výdaje na důchody bude mít toto opatření *postupný účinek*, projeví se až v budoucnu.

Předpokládá se zvýšení výběru pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši cca 1,5 až 2,0 mld. Kč, z toho na důchodové pojištění a zaměstnanost cca **1 400 až 1 850** mil. Kč a na nemocenské pojištění 100 až 150 mil. Kč.

Pokud jde o *pojistné na všeobecné zdravotní pojištění*, je možné předpokládat, že odvod pojistného z dohod o provedení práce dosáhne výše 1 mld. Kč.

6. Konzultace

Pracovní text RIA byl zaslán následujícím subjektům se žádostí o stanovisko:

- Českomoravské konfederací odborových svazů,
- Asociaci samostatných odborů,
- Svazu průmyslu a dopravy České republiky,
- Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů,
- Výboru pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky,
- Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku Senátu ČR,
- Katedře pracovního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze,
- Katedře pracovního práva Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně,
- Oddělení pracovního práva katedry soukromého práva Západočeské Univerzity v Plzni.

Výsledky konzultací

Stanovisko k pracovnímu návrhu RIA zaslali zástupci zaměstnavatelů (Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – dále jen „SPČR“ a „KZPS“) zástupci odborů (Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, dále jen „ČMKOS“ a „ASO“), rovněž všechna tři oslovená pracoviště vysokých škol, stanovisko nezaslaly oslovené výbory Poslanecké sněmovny a Senátu Parlamentu ČR. Kromě subjektů oslovených ministerstvem zaslaly své stanovisko též Unie zaměstnavatelských svazů, Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, která o pracovní text RIA požádala, a Svaz podnikatelů ve stavebnictví.

Zaslaná stanoviska oslovených subjektů obecně:

SP ČR

Podporuje záměr novelizovat zákoník práce, souhlasí s nutností reagovat na nález Ústavního soudu, zásadně podporuje úpravy směřující ke zpružnění a zjednodušení právní úpravy.

ČMKOS

Obecně pracovnímu návrhu RIA vytýká, že nereaguje na skutečnost, že Česká republika je postižena světovou hospodářskou krizí. Materiál je podle ČMKOS velmi obecný, výběr konzultujících subjektů úzký a zejména načasování jde proti smyslu RIA, neboť nevede k optimalizaci legislativního procesu, k omezení administrativy a ke stabilizaci vztahů ve společnosti, podle ČMKOS se má vyčkat na konečnou podobu nového občanského zákoníku. Z uvedených důvodů je žádáno RIA přepracovat.

ČMKOS souhlasí s potřebou reagovat na nález Ústavního soudu, současně žádá plně zapracovat autonomní dohody evropských sociálních partnerů.

Pokud jde o reakci na Programové prohlášení vlády, poukazuje ČMKOS na nevyváženost předkládaných záměrů, kdy vyšší flexibilita není doprovázena odpovídající ochranou zaměstnance a odporuje tak konceptu flexicurity. Pracovněprávní úprava je podle ČMKOS dostatečně flexibilní, další snižování ochrany zaměstnance neshledává přijatelným. Rovněž s poukazem na nález Ústavního soudu odmítá jakékoliv změny, které by směřovaly k oslabení kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a ingerenci odborových organizací v pracovněprávních vztazích.

Stanoviska k navrženému způsobu reakce na nález Ústavního soudu (bod 3.1.):

Ke způsobu vyjádření *podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce*, k zakotvení základních zásad pracovněprávních vztahů a k úpravě právních úkonů se vyjádřily především oslovené fakulty.

Se způsobem vyjádření *podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce* vyjádřily souhlas a doporučily rovněž provést analýzu ustanovení platného občanského zákoníku, jejichž použití by mělo být v pracovním právu zakázáno. Vyjádřily souhlas se záměrem formulovat základní zásady pracovněprávních vztahů. S tímto záměrem vyjádřily souhlas i sociální partneři.

Rovněž SPČR, ASO i KZPS s vyjádřením podpůrné působnosti občanského zákoníku vyjádřily souhlas. ČMKOS požaduje shodně s fakultami provést výčet ustanovení občanského zákoníku, jejichž použití na pracovněprávní vztahy by mělo být zakázáno, avšak se zohledněním jak platného, tak navrhovaného občanského zákoníku. Upozorňuje na časové souvislosti s novým občanským zákoníkem a požaduje, aby nebyla již při schválení nového občanského zákoníku nutná další novelizace zákoníku práce.

Pokud jde o *úpravu neplatnosti právních úkonů* v zákoníku práce, teoretické východisko zvolené Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), tj. přednost relativní neplatnosti právních úkonů, podpořila katedra soukromého práva Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni a v zásadě též katedra pracovního práva Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; při další úpravě návrhu bylo k těmto stanoviskům přihlédnuto.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy teoretický přístup k úpravě neplatnosti právních úkonů, zvolený MPSV, nepodpořila, protože navrhuje neupravovat koncepci absolutní a relativní neplatnosti v zákoníku práce vůbec. S přijetím nového občanského zákoníku, který počítá s posílením relativní neplatnosti právních úkonů, by podle stanoviska katedry došlo při subsidiárním použití občanského zákoníku ke shodné změně v oblasti pracovního práva. Pokud jde o neplatnost právního úkonu pro nedostatek formy, doporučuje tato katedra zejména v případě právních úkonů zakládajících základní pracovněprávní vztah zachovat stávající právní úpravu, kdy nedodržení písemné formy není stíženo sankcí neplatnosti.

Vyjádření sociálních partnerů k navržené koncepci neplatnosti právních úkonů se odlišují – zaměstnavatelé souhlasí v zásadě s navrženou koncepcí přednosti relativní neplatnosti, pokud jde o nedostatek písemné formy se však přiklánějí k zachování současného stavu. ČMKOS trvá na absolutní neplatnosti vadných právních úkonů, s relativní neplatností souhlasí jen pro vyjmenované případy, jako základním způsobu řešení; u nedodržení písemné formy právních úkonů směřujících k založení základního pracovněprávního vztahu pro nedostatek písemné formy by následkem neměla být absolutní neplatnost, pro tyto případy navrhuje koncept písemného potvrzení o obsahu pracovněprávního vztahu.

Shrnutí:

Konzultace ke způsobu vyjádření podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce a k zakotvení základních zásad pracovněprávních vztahů potvrdily v zásadě přístup zvolený předkladatelem, s doporučením doplnit výčet ustanovení občanského zákoníku, jejichž použití na pracovněprávní vztahy nebude dovoleno. Pokud jde o úpravu neplatnosti právních úkonů, stanoviska konzultovaných subjektů se liší; předkladatel vycházel při přípravě paragrafovaného znění z původně zvolené koncepce, s tím, že pokud jde o úpravu neplatnosti právních úkonů pro nedostatek písemné formy, pak u právních úkonů směřujících k založení základního pracovněprávního vztahu, tj. u pracovní smlouvy a dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, bude mít nedodržení písemné formy za následek absolutní neplatnost. Důvodem je především boj proti nelegálnímu zaměstnávání. Stejný důsledek by měl mít nedostatek písemné formy u jednostranných právních úkonů.

Stanoviska k návrhům směřujícím k vyšší flexibilitě pracovněprávních vztahů na základě Programového prohlášení vlády před meziresortním připomínkovým řízením (bod 3.3.)

K návrhům se podrobně vyjádřily všechny oslovené subjekty; návazně na jejich stanoviska není nadále uvažováno s úpravou institutu *klíčového zaměstnance*; pokud jde o úpravu pracovního poměru na dobu určitou, kde oslovené subjekty vyjádřily pochybnosti ohledně navrhovaného řešení, je navrhována nová varianta, která je v návrhu zákona zapracována. Při konzultování RIA uživatelé na straně zaměstnavatelů vesměs podporovali *zjednodušení výpovědních důvodů*. Po projednání návrhu zákona v meziresortním připomínkovém řízení vzhledem k názorům, které zaujala především ministerstva, ústřední orgány státní správy, v jejich čele není člen vlády, krajské územní samosprávné celky, ale i Nejvyšší soud, předkladatel nenavrhuje provést zjednodušení výpovědních důvodů, ale navrhuje se doplnit nový výpovědní důvod, vztahující se k porušování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 (21) kalendářních dnů pracovní neschopnosti zvláště hrubým způsobem. Toto doplnění se navrhuje, přestože se má vztahovat k době, kdy zaměstnanec, protože je dočasně práce neschopným, nemá povinnost pro zaměstnavatele pracovat.

Návrh předkladatele zvýšit *rozsah hodin u dohod o provedení práce* ze 150 na 300 hodin ročně a podrobit tyto dohody povinnosti odvádět pojistné na sociální na zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění nepodpořil žádný z oslovených subjektů, doporučují buď *ponechat stávající úpravu*, nebo *zvýšit rozsah hodin, ale bez pojištění*, anebo *ponechat jen jeden typ dohody o práci konané mimo pracovní poměr*, anebo *tyto dohody vůbec zrušit*.

Předkladatel v souladu s Programovým prohlášením vlády navrhuje *zvýšení rozsahu hodin u dohody o provedení práce* tak, jak zamýšlel, a zároveň navrhuje podrobit příjem z těchto dohod výše uvedenému pojistnému.

Návazně návaznosti na zasláná stanoviska k záměru *nově upravit změny pracovního poměru*, která tuto úpravu nedoporučila, navrhuje v této části zákoníku práce předkladatel úpravu *dočasného přidělení zaměstnance* k jinému zaměstnavateli, rezignoval též na původní záměr rušit úpravu výplaty mzdy nebo platu jiné osobě.

S h r n u t í:

V důsledku zasláných stanovisek byly některé původní záměry předkladatele modifikovány, nebo od nich bylo upuštěno.

Některé další náměty oslovených subjektů nad rámec uvedený v pracovním textu RIA:

SPČR navrhuje upravit tzv. *moderační právo soudu* v souvislosti s nároky z neplatně rozvázaného pracovního poměru, a též upravit nově konkurenční doložku.

ČMKOS navrhuje více zásadnějších změn, např. v souladu s mezinárodními závazky České republiky nezkracovat výpovědní dobu, nýbrž odstupňovat v závislosti na délce předchozího pracovního poměru, u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem upřesnit podobu lékařského posudku a dále upravit právo na odstupné zaměstnance ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo po předložení lékařského posudku, podle kterého zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení

touto nemocí, u úpravy hromadného propouštění uložit zaměstnavateli povinnost sestavovat sociální plán, pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zohlednit úpravu pracovní doby, dob odpočinku a dovolené podle příslušné směrnice Evropské unie, provést úplnou transpozici dohody sociálních partnerů o teleworku, nebo provést terminologické, technické, ale i věcné změny v úpravě pracovní doby, odměňování, překážek v práci a v úpravě agenturního zaměstnávání, lépe ochránit soukromí a osobnostní práva zaměstnanců.

Oslovené právnické fakulty shodně doporučují provést koncepční změny v úpravě dovolené, dále shodně se SPČR upravit moderační právo soudu, nebo upravit nově konkurenční doložku. Doporučují rovněž úpravu závaznosti lékařského posudku, resp. závěru o zdravotním stavu zaměstnance.

Shrnutí:

S úpravou některých institutů, jako je např. *moderační právo soudu* nebo konkurenční doložka, je počítáno v paragrafovaném znění návrhu novely zákoníku práce.

Není navrhováno zkrátit délku výpovědní doby. Některé náměty využity nebyly, jako námět na koncepčně novou úpravu dovolené.

Předkladatel navrhuje změny v právní úpravě dovolené z hlediska požadavků praxe s cílem celkového zjednodušení právní úpravy, při zachování stávajících práv. Další náměty v oblasti úpravy dovolené nebyly do návrhu zapracovány, protože směřují k příliš kasuistické úpravě, která neodpovídá požadavku na liberalizaci pracovního práva a neodpovídá ani potřebě sladění právní úpravy s judikaturou Evropského soudního dvora a zapracování nálezu Ústavního soudu. Podrobná právní úprava, která by se přibližovala spíše složitému metodickému návodu, není požadována ani zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců.

7. Implementace a vynucování

Lze konstatovat, že jediným optimálním způsobem řešení je v daném případě novelizace příslušných právních předpisů. Neplnění stanovených povinností mohou subjekty vymáhat soudní cestou a bude rovněž v některých aspektech návrhu zabezpečeno stanovením skutkových podstat přestupků a správních deliktů v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Dohled nad prováděním transpozice příslušných komunitárních směrnic členskými státy Evropské unie vykonává Evropská komise, která může rovněž vůči státu zahájit příslušné řízení o porušení Smlouvy.

8. Přezkum účinnosti

S ohledem na široký záběr navrhované změny zákoníku práce bude možno úpravu přezkoumat až s delším časovým odstupem.

9. Kontakty a prohlášení

Mgr. Lenka Pavelková, tel: +420221922560, e-mail: lenka.pavelkova@mpsv.cz,

Mgr. Pavel Knebl, tel: +420221922696, e-mail: pavel.knebl@mpsv.cz,

JUDr. Ladislav Trylč, tel: +420221922348, e-mail: ladislav.trylc@mpsv.cz,

JUDr. Pavel Dvořák, tel: +420221922618, e-mail: pavel.dvorak@mpsv.cz,

JUDr. Karolina Gritzerová, tel: +420221922274, e-mail: karolina.gritzerova@mpsv.cz

B. Dopad na rovnost žen a mužů, na životní prostředí a sociální dopady

Ve vztahu k rovnosti žen a mužů je návrh zákona neutrální. Návrh nebude mít dopad na životní prostředí a nepředpokládají se ani sociální dopady.

C. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem

České republiky

Navržená právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky.

Zhodnocení bylo provedeno ve vztahu k čl. 1, 2 a 10 Ústavy České republiky. Navržená úprava je demokratická, respektuje závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního práva, respektuje soukromoprávní zásadu, podle které může občan činit, co není zákonem zakázáno. Respektovány jsou rovněž čl. 2, 3, 4, 9 a 28 Listiny základních práv a svobod. Jsou zaručena základní práva a svobody, povinnosti smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů se navrhuje stanovit v zákoně, úprava neobsahuje nucenou práci ani nespravedlivé odměňování.

D. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná právní úprava je v ostatních aspektech v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, především je vhodné uvést Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132 z roku 1970 (revidovanou), týkající se každoroční placené dovolené (č. 229/1998 Sb.). Je třeba rovněž zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Úmluvu sice ratifikovalo je 10 členských států Evropské unie (Kypr, Finsko, Francie, Lotyšsko, Lucembursko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko), ale ostatní státy, včetně České republiky, ji ve svých právních řádech respektují. Respektována je rovněž Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 z roku 1949, o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.).

Pozornost byla věnována rovněž porovnání navržené úpravy s Evropskou sociální chartou (č. 14/2000 Sb.m.s.), zejména pokud jde o skončení pracovního poměru a délku výpovědní doby (čl. 4 odst. 4).

E. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s právem Evropské unie

Návrh se dotýká těchto předpisů Evropské unie:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů,
- Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS),
- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce

po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),

- Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS),
- Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění,
- 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,
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
- Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění),
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,
- Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS),
- Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Návrhu předloženého zákona se také dotýká judikatura Soudního dvora Evropské unie, a to konkrétně rozsudek Soudního dvora EU ve spojených věcech C-350/06⁷⁾ a C-520/06⁸⁾ a dále rozsudek Soudního dvora EU ve spojených věcech C-132/91, C-138/91 a C-139/91⁹⁾.

Pokud jde o právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou, je třeba konstatovat, že v případě zvolené nulové varianty – tedy zachování současného stavu, přetrvávají pro Českou republiku rizika vyplývající z formálního upozornění, které České republice Evropská komise

⁷⁾ Gerhard Schultz-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund.

⁸⁾ Stringer a další proti Her Majesty's Revenue and Customs.

⁹⁾ Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis a Uwe Skreb a Günter Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH.

adresovala v září 2010 ve věci směrnice 1999/70/ES – podle názoru Evropské komise není právní řád České republiky v souladu s článkem 5 Rámcové UNICE a CEEP a EKOS (tvořící obsah směrnice 1999/70/ES), protože postrádá opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv na dobu určitou v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci [§ 39 odst. 3 písm. b) zákoníku práce]. Namítána je neexistence opatření zabraňujících zneužití následných pracovních smluv na dobu určitou.

Rovněž v případě, že bude zvolena varianta 3, tedy prodloužení maximálně přípustné doby pro opakované uzavírání pracovních poměrů mezi týmiž účastníky z dosavadních 2 let na 3 roky, spolu se zrušením úpravy obsažené v dosavadním § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, odkazujícího na právní úpravu ve zvláštním (jiném) předpise, může se tato změna zákoníku práce dostat do rozporu s čl. 8 odst. 3 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, z něhož vyplývá, že provádění rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působení této dohody. Změna by mohla být Evropskou komisí považována za zhoršení současného stavu. Stejný problém může nastat rovněž v případě zvolení varianty 6, tedy prodloužení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky z dosavadních 2 let na 5 let, i varianty 4, tj. možnosti uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejvýše dvakrát.

Pokud jde o výpovědní dobu, v případě zvolení nulové varianty, tedy zachování stávající délky výpovědní doby může Česká republika úspěšněji čelit kritice Rady Evropy za nedodržení čl. 24 Evropské sociální charty, neboť v porovnání s právními úpravami jiných států je stávající délka výpovědní doby přiměřená (podrobněji viz bod 3.3.4). Naproti tomu v případě přijetí varianty 2 (zkrácení stávající délky výpovědní doby na jeden měsíc) bude argumentační pozice ČR vůči této kritice oslabená.

Pokud jde o skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností zaměstnanců, rovněž v případě zvolení nulové varianty, tedy zachování současného stavu, nebudou zohledněny judikáty Evropského soudního dvora, přičemž je současně nezbytné vzít v úvahu, že směrnice nezavazuje členské státy, aby v případě, že zaměstnanec odporuje převodu k jinému zaměstnavateli, stanovily, že pracovní právní vztah pokračuje. Členské státy mohou stanovit, že pracovní právní vztah je třeba v takovém případě považovat za skončený buď ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele. Mohou však také stanovit, že pracovní právní vztah by měl být s novým zaměstnavatelem zachován.

V otázce dovolené v případě, že bude zvolena nulová varianta – zachování současného stavu, nebude zohledněna judikatura Evropského soudního dvora v otázce posouzení zániku práva zaměstnance na dovolenou uplynutím tzv. referenčního období nebo období převoditelnosti (viz bod 3.4.4.).

V takovém případě se Česká republika vystavuje riziku, že proti ní Evropská komise zahájí příslušné řízení o porušení Smlouvy.

V ostatních aspektech je navrhovaná úprava v souladu s právem Evropské unie.

* * *

Zvláštní část

K čl. I

K bodu 1

(předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů)

Navrhuje se ohledem na to, že směrnice Evropské unie, uvedené v poznámce pod čarou č. 1, byly změněny uvést § 1 v novém znění včetně poznámky pod čarou č. 1. Zároveň se v novém písmenu e) navrhuje rozšířit předmět úpravy zákoníku práce ve vztahu k nové povinnosti zaměstnance a na to navazujícímu výpovědnímu důvodu spočívajícímu v porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce – viz důvodová zpráva k novelizačním bodům 1, 61, 64, 67, 193 a 264.

K bodům 1, 61, 64, 67, 194 a 265

(k novému výpovědnímu důvodu, spočívajícímu v porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce)

Jedním z cílů zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Při zvlášť hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (zaměstnancem) v té části, kterou jsou oprávněni kontrolovat rovněž zaměstnavatelé (období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti-zaměstnavatelé jsou povinni v tomto období na své náklady poskytovat svým dočasně práce neschopným zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu, se jeví žádoucí, aby zaměstnavatel mohl v takovém případě se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr). *Jde o výjimku z dosavadních tradičních důvodů, pro něž zaměstnavatel až dosud může se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně ukončit, neboť navrhovaný nový výpovědní důvod bezprostředně nesouvisí se zaměstnancem vykonávanou prací [§ 52 písm. h)].* Má se proto jednat o zcela mimořádný prostředek k postihu těch nejzávažnějších projevů porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce.

Předmět úpravy zákoníku práce je potřebné upravit, tak aby mohl zaměstnancům stanovit povinnost dodržovat i takové právní povinnosti, které přímo nesouvisejí s plněním, povinností vyplývajících z pracovního závazku (nový § 301a). Takovou novou právní povinností má být též podle zákoníku práce pro zaměstnance (podobně jako je tomu podle zákona o nemocenském pojištění) povinnost dodržovat v průběhu prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, a to zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Pro případ použití nového výpovědního důvodu se navrhuje jako přiměřená jeho povaze pouze jednoměsíční subjektivní propadná (prekluzivní) lhůta ode dne, kdy zaměstnavatel zjistil důvod k výpovědi pro porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, s výjimkou případu, kdy se takové porušení stane předmětem šetření jiného orgánu. Současně se však i pro tento případ ponechává obecná jednoroční objektivní lhůta počítaná ode dne, kdy k porušení tohoto režimu došlo (§ 57 a 330).

Na porušení povinnosti zaměstnance podle § 301a se nebude vztahovat zákaz výpovědi podle § 54 písm. c). Podle § 192 odst. 5 by mělo zároveň platit, že náhrada mzdy nebo platu

nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro porušení režimu práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).

V potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti se jako povinný údaj doplňuje též skutečnost, že se zaměstnancem byl tento právní vztah zaměstnavatelem ukončen z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem [§ 313 odst. 2].

K bodu 2

(základní zásady pracovněprávních vztahů)

Navržená úprava má představovat novou úpravu a klade si za cíl dosavadní přístup změnit. Hodlá precizovat, tzn. konstituovat základní východiska právní úpravy pracovněprávních vztahů vyjádřením *základních zásad pracovněprávních vztahů*.

Smyslem je vytýčení *obecných základních zásad*, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V základních zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce fyzické osoby a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci. Je tomu tak proto, že základní úprava práv a svobod podle čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod není pro pracovněprávní vztahy dostačující. Výčet základních zásad pracovněprávních vztahů je *demonstrativní*, protože nauka pracovního práva dovozuje existenci zásad dalších.

Tyto základní zásady mají být významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „*co zákon nezakazuje, to dovoluje*“, neboli „*co není zakázáno, je dovoleno*“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jak vyplývá z principu podpůrné působnosti občanského zákoníku, bude třeba občanský zákoník používat v pracovněprávních vztazích, se zřetelem k těmto základním zásadám. Protože pracovní právo je součástí soukromého práva, platí v pracovněprávních vztazích obecné soukromoprávní zásady, které formulovalo již římské právo „*žít čestně*“, „*nikomu neškodit*“ a „*dát každému, co mu patří*“.

Dosavadní hlava III v části první označená jako „Základní zásady pracovněprávních vztahů“ základní zásady pracovněprávních vztahů neobsahuje, protože vyjadřuje specifické povinnosti uložené zaměstnavateli.

K bodům 15, 16, 38, 256, 263, 264, 272 a 307

(změna struktury zákoníku práce)

Navrhované změny části první zákoníku práce se dotkly jeho dosavadní struktury a uspořádání.

Dosavad § 2 odst. 5, který stanoví zákaz dětské práce a je harmonizačním ustanovením se navrhuje zařadit do části třinácté do nového § 346a.

Dosavadní ustanovení § 13 až 15 se navrhuje zařadit na jiná místa úpravy zákoníku práce, a to do části dvanácté a třinácté. Jedná se o dosavadní:

- § 13 odst. 2 písm. f), které je zapracováno v § 346b odst. 1 (jednostranné ukládání a vyžadování peněžních postihů na zaměstnanci),
- § 13 odst. 2 písm. a), které je zapracováno do 346b odst. 2 (přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance),
- § 13 odst. 3, které je zapracováno v § 34b odst. 1 (právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby),
- § 13 odst. 4, které je zapracováno v § 34b odst. 2 (zamezení výkonu práce přesčas zaměstnanec v témže základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele),
- § 14 odst. 2, které je zapracováno v § 346b odst. 4 (zákaz postihu zaměstnance za to, že se podle zákona domáhá svých práv – jedná se o harmonizační úpravu),
- § 14 odst. 3, které je zapracováno v § 276 odst. 9 (projednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů),
- § 15, které je v upravené podobě zapracováno v § 286 odst. 1 až 4 (působnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích).

Obsah dosavadního § 14 odst. 1, vyjadřuje s ohledem na podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku, proto není třeba je explicitně upravovat. Jeho uplatňování zajišťuje podpůrná působnost občanského zákoníku.

K bodu 3

(legální definice závislé práce)

Legální definici závislé práce, která představuje předmět úpravy pracovního práva jako součásti soukromého práva, obsahuje dosavadní § 2 odst. 4. Touto definicí se odlišuje v rámci soukromého práva od občanského zákoníku. Na ustanovení § 2 odst. 4 navazuje § 2 odst. 5, pokud jde o výkon závislé práce v agenturním zaměstnávání.

V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny *znaky závislé práce* a v odstavci 2 *podmínky jejího výkonu*.

Legální definice závislé práce i v navrženém upraveném znění má zásadní význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů s tím, že její povaha je nařizující (kogentní).

K bodům 4, 123, 146, 255, 266, 268, 275, 281, 282, 313 a 314 (základní pracovněprávní vztahy)

Základními pracovněprávními vztahy, ve kterých smí být vykonávána závislá práce, upravené zákoníkem práce, jsou *pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti*. Základní úprava je obsažena v dosavadním § 3; toto ustanovení se navrhuje zpřesnit. Obdobné změny se navrhuje provést rovněž v nadpisu části šesté, § 111 odst. 1, § 145 odst. 1, § 276 odst. 1, § 304 odst. 1, § 276 odst. 1, § 305 odst. 5, § 312 odst. 1, § 316 odst. 4, § 318, 351 a § 362 odst. 2, v nichž se odkazuje na ustanovení § 3.

K bodu 5 (podpůrná působnost občanského zákoníku)

Skutečnost, že se v pracovněprávních vztazích používá na základě nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb. podpůrně občanský zákoník, vyplývá jen z tohoto nálezu; v zákoníku práce taková úprava chybí.

V nově koncipované ustanovení § 4 se navrhuje vymezit způsob použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy tak, že jako první se v těchto vztazích použijí ustanovení zákoníku práce, a pokud je není možné použít, protože neupravují určitou záležitost, použijí se odpovídající ustanovení občanského zákoníku. Ta se však použijí způsobem odpovídajícím základním zásadám pracovního práva, které jsou nově obsaženy v § 1a.

K bodům 6, 34, 57, 267 a 269

(úpravy občanského zákoníku, které nebude možné v pracovněprávních vztazích použít a uplatňování zásady „co není zakázáno je dovoleno“ a odchylná úprava povinností zaměstnance)

Úpravy občanského zákoníku, které nebude možné v pracovněprávních vztazích použít (§ 4a a 28)

Podpůrné použití ustanovení občanského zákoníku vyžaduje, aby bylo použití některých úprav občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích vyloučeno. Jsou to ty případy, kdy může být sporné, zda s ohledem na povahu pracovněprávních vztahů, není možné občanský zákoník aplikovat.

Výčet vyloučených občanskoprávních úprav je obsažen v § 4a odst. 1. Jedná se o smlouvu ve prospěch třetí osoby (§ 50 občanského zákoníku), o zadržovacím právu (§ 175 až 180 občanského zákoníku), o společných závazcích a právech (§ 511 až 515 občanského zákoníku), o smlouvě s přesnou dobou plnění (§ 518 občanského zákoníku) a o postoupení pohledávky (§ 524 až 530 občanského zákoníku).

Podpůrné použití občanského zákoníku umožňuje, aby se v pracovněprávních vztazích používalo započtení podle § 580 občanského zákoníku. Z § 581 odst. 1 a 2 občanského zákoníku, který upravuje nepřípustnost započtení, vyplývá, že započtení není přípustné proti pohledávce na náhradu škody způsobené na zdraví, ledaže by šlo o vzájemnou pohledávku na náhradu škody téhož druhu. Započtení není přípustné ani proti pohledávkám, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Započíst nelze pohledávky promlčené, pohledávky, kterých se nelze domáhat u soudu, jakož i pohledávky z vkladů. Proti splatné pohledávce nelze započíst pohledávku, která ještě není splatná.

Institutem sloužícím k zajištění závazků je smluvní pokuta (§ 544 a 545 občanského zákoníku). Navrhuje se, aby smluvní pokuta mohla být použita jen v případě konkurenční doložky (§ 310).

Uplatňování zásady „co není zakázáno je dovoleno“ a odchylná úprava povinností zaměstnance (§ 4b)

Ústavní soud potvrdil výsadní postavení zásady „*co zákon nezakazuje, to dovoluje*“ v pracovněprávních vztazích.

V nálezu však zrušením věty druhé, třetí a páté v dosavadním ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce vyjádřil Ústavní soud názor, že promítnutí uvedené zásady je pro adresáty příliš komplikované a do značné míry i neurčité, jakož i to, že právo (rozuměj „pracovní právo“) se stává právem výkladovým. Podle názoru Ústavního soudu „Účastníci (zejména zaměstnavatelé) pracovněprávních vztahů náhle nenacházejí vzor pro úpravu svých konkrétních vztahů, ale vyvstává jim nová (a nevyzkoušená) povinnost – zkoumat právo z hlediska, zda v obecné rovině přípustné odchýlení se od konkrétního ustanovení zákona není zakázáno, a co víc, zda je tento případný zákaz paušální, či zda existuje toliko zákaz odchýlení se v neprospěch zaměstnance.“. Takto komplikovaným a vágním vyjádřením je podle Ústavního soudu narušen princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu.

Z tohoto důvodu se navrhuje opustit výčtové vyjádření okruhů nařizujících (viz dosavadní § 363 odst. 2) ustanovení a ponechat – s výjimkou výčtu harmonizačních ustanovení s právem Evropské unie – pouze vyjádření obecné, které představuje právní úpravu *výlučně výkladovou*. Navrhuje se vyjádřit nařizující (kogentní) ustanovení zákoníku práce pouze:

- zákonným zákazem,
- povahou ustanovení, a
- taxativním výčtem harmonizačních ustanovení v § 363.

Prostor pro odchylná ujednání, která budou smluvním stranám v konkrétním případě vyhovovat, bude největší ve dvoustranných právních úkonech, tedy ve smlouvách (dohodách), kterými si účastníci upravují vzájemné právní vztahy.

Jednostranně formou *vnitřního předpisu*, popřípadě cestou *mzdového výměru* nebo *platového výměru* se bude moci zaměstnavatel odchýlit od zákonné úpravy pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce. Bude-li existovat dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem nebo v případě kolektivních smluv zaměstnavatele s odborovou organizací, bude možné se odchýlit od zákoníku práce vždy, pokud to nebude zakázáno nebo z povahy jeho ustanovení nebude vyplývat, že odchýlení není možné.

Odchylná úprava práv nebo povinností (§ 51 odst. 1)

Navrhuje se převzít a s přihlédnutím k nálezu Ústavního soudu upravit dosavadní § 2 odst. 1.

Zákoník práce v § 4b odst. 1 nebude dovolovat odchylnou úpravu práv a povinností, pokud to *výslovně zakazuje, nebo z povahy jeho ustanovení nebude vyplývat, že odchýlení není možné*. Dále bude umožňovat odchýlení od těch ustanovení, která zpracovávají předpisy Evropské unie, avšak jen ve prospěch zaměstnance (§ 363).

Zákazové právní normy

Zákonný zákaz bude v zákoníku práce vyjádřen *kategorickými, zakazujícími* právními normami, to je normami, které svým obsahem výslovně zakazují určité jednání účastníků. Tyto právní normy obsahují zákazový imperativ, reprezentovaný slovními spojeními jako např. „je zakázáno“, „zakazuje se“ nebo „nesmí se“.

Příkazové a nařizující právní normy

Příkazující obsah mají rovněž ty právní normy, které používají obrátů „*činí*“, „*přísluší*“, „*zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší*“ nebo „*řídí se*“.

Od vyhlášení nálezu Ústavního soudu je třeba za *povahou* nařizující (kogentní) považovat ustanovení týkající se postavení *smluvních stran* (tzv. statusové věci) a *náhrady škody*, která byla do 13. 4. 2008 za nařizující (kogentní) výslovně označena, což při navrženém obecném vyjádření není důvodné. Za nařizující (kogentní) ustanovení bude třeba vedle *základních zásad pracovněprávních vztahů* považovat rovněž *ustanovení upravující právní úkony*.

Povaha právní normy

Druhým způsobem vyjádření kogentních (nařizujících) ustanovení je *jejich povaha*.

Povaha konkrétního ustanovení vyplývá, zejména z jeho *smyslu, cíle, významu, jakož i účelu zákoníku práce*, který je akcentován v *základních zásadách pracovněprávních vztahů* (§ 1a).

Nařizující (kogentní) povahu mají dále rovněž ta ustanovení zákoníku práce, která připouštějí pouze jediný, a to navržený způsob řešení, kdy právní norma užívá slov, například „*pouze*“, „*jen*“ nebo „*výlučně*“.

Jestliže se v některých ustanoveních používá obrátů „*nejméně*“ nebo „*nejvýše*“ znamená to, že bude nezbytné dodržet *minimální* nebo *nejvyšší rozsah* příslušného plnění. Od „*nejnižší*“ míry plnění se mohou smluvní strany odchýlit směrem „*nahoru*“ a od „*nejvyšší*“ míry plnění se mohou odchýlit směrem „*dolů*“.

Ustanovení § 4b odst. 2 recipuje obsah dosavadního § 2 odst. 2. Právními nástroji k provedení odchylné úpravy, jsou smlouva (smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouva) a vnitřní předpis (§ 305).

Odchylná úprava povinností zaměstnance

Odchylnou úpravu povinností zaměstnance, tzn. nikoli povinností vyplývajících ze zákona, nýbrž povinností, které na sebe zaměstnanec dobrovolně bere, jeho smluvních závazků, bude moci přivodit jen *smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*, což odůvodňuje to, že jen zaměstnanec sám je oprávněn rozhodovat o svých dalších povinnostech. Tuto novou úpravu obsahuje § 4b odst. 2 v části věty za středníkem. V § 305 odst. 1 a § 306 odst. 1 se dosavadní úprava vypouští, protože ji nová úprava nahrazuje.

Takovou povinností zaměstnance (smluvním závazkem), kterou by byl zaměstnanec zavázán, je například prodloužení jeho výpovědní doby v kolektivní smlouvě, ačkoli to zaměstnanec nemůže nijak ovlivnit. Vzhledem k tomu, že po nálezu Ústavního soudu byl vnitřní předpis kolektivní smlouvě postaven na roveň, bylo by myslitelné, aby zaměstnavatel jednostranně, pokud by na tom měl zájem, mohl sám výpovědní dobu prodloužit.

Proto se v § 51 odst. 1 navrhuje výslovně stanovit, že výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou, kde jsou smluvními stranami zaměstnanec a zaměstnavatel.

Minimální sociální standard

Do nového § 4b odst. 3 se navrhuje začlenit dosavadní § 2 odst. 3, který vyjadřuje, *tzv. minimální sociální standard*, který představuje zákonné minimum. Prolomení tohoto standardu je obsaženo v úpravě mzdy za noční práci, mzdy za práci v sobotu a v neděli a smluvního platu (§ 116, 118 a § 122 odst. 2).

K bodům 4, 24, 28, 49 až 51, 53, 62, 70, 76, 88, 99, 104, 107 až 118, 120, 122, 140, 141, 148 až 151, 156, 158, 161 až 166, 168, 169, 171 až 174, 177 až 179, 183, 185, 188, 192, 193, 197 až 211, 213, 216, 225, 229, 233 až 242, 248, 249, 253, 259, 313, 316 a 319

(revize ustanovení zákoníku práce z hlediska jejich nařizující povahy)

Aby měla ustanovení zákoníku práce jasný význam, byla provedena revize všech jeho právních norem, aby byl uživatelské veřejnosti jejich obsah jasný.

Jedná se o ustanovení § 24 odst. 2, § 44, 47, § 49 odst. 3, § 53 odst. 1, § 65 odst. 1, § 66 odst. 1, § 71, § 86 odst. 1, § 87 odst. 3, § 101 odst. 6, § 102 odst. 4 až 6, § 103 odst. 1 až 3, § 104 odst. 2 a 5, § 105 odst. 2 až 6, § 108 odst. 1, nadpis části šesté, § 141 odst. 3 až 5, § 142 odst. 1, § 146, § 148 odst. 1 a 2, § 157 odst. 1 a 5, § 159 odst. 1, § 162 odst. 1, § 163 odst. 1 a 7, § 164, § 165 odst. 1 a 2, § 167 až 169, § 170 odst. 1, 3 a 8, § 171, § 172, § 176 odst. 1, § 179 odst. 1, § 181, 191, § 192 odst. 4, § 193, § 195 odst. 3, § 196, § 197 odst. 2 a 3, § 198 odst. 2 a 4, § 199 odst. 2, § 200, § 203 odst. 2, § 204 odst. 1 a 2, § 206 odst. 1, § 208, § 209 odst. 2, § 210 odst. 1, § 214, § 229 odst. 1, § 230 odst. 4, § 233, § 238 odst. 1 a 2, § 241 odst. 3, § 242 odst. 3, § 245 odst. 1 a 2, § 246 odst. 1 až 3, § 247 odst. 3, § 254 odst. 1 a 2, § 255 odst. 2, § 268 odst. 2, § 351 a § 367 odst. 3.

K bodu 7

(zrušení odstavců 4 a 5 v § 5)

Zákoník práce převzal úpravu, podle které měl zabezpečovat v zásadě jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů v České republice (z doby, kdy byla ČSFR federálním státem) s tím, že odchylky od ní, které zákoník práce umožňuje, měly být presumovány ve vztahu k jiným (zvláštním) zákonům.

Napříště si zákoník práce nechce osvojovat úlohu jednotného pracovněprávního zákona, ale jen úlohu zákona základního. Dosavadní postup se nejeví jako účelný v tom, že v průběhu legislativního procesu se nedaří vždy postihnout příslušné odchylky od zákoníku práce provedené v jiných zákonech a zákoník práce se za platným a účinným právním stavem opoždňuje a skutečnost je jiná než zákonný předpoklad. Navrhuje se proto v § 5 zrušit odstavce 4 a 5.

To, že nebudou dosud výslovně předpokládané odchylné úpravy v zákoníku práce uvedeny, nebude znamenat, že by nadále nemohly být odchylné úpravy pracovněprávních vztahů v jiných zákonech stanoveny.

K bodům 8, 27, 29, 30, 42, 81a 187 (smluvní strany)

Dosavadní úprava zákoníku práce označuje *osoby, které v pracovněprávních vztazích působí, jako účastníky*, obdobně jako to činí platný občanský zákoník. Navrhuje se tento překonaný pojem nahradit, a to i s přihlédnutím k návrhu nového občanského zákoníku, v dotčených ustanoveních pojmem *smluvní strany*.

K bodům 9, 10, 11, 13, 15, 182, 188, 243, 244, 289, 292 a 295 (zrušení odkazů na občanský zákoník)

Vzhledem k podpůrné působnosti občanského zákoníku se navrhuje ve všech dotčených ustanoveních zákoníku práce, ve kterých byla *delegována* působnost občanského zákonu, odkazy na příslušná ustanovení občanského zákoníku, vypustit.

K bodu 12

(organizační složka České republiky, která jejím jménem zaměstnává fyzické osoby v základních pracovněprávních vztazích)

V návaznosti na podpůrnou působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce a ve vztahu k § 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, se navrhuje ustanovení vztahující se k tomu, kdy je zaměstnavatelem Česká republika, zpřesnit.

K bodu 14

(legální definice vedoucího zaměstnance)

Navrhuje se legislativně technické zpřesnění ve vztahu k vedoucímu organizační složky státu, kterým je například člen vlády, který řídí ministerstvo. Vedoucí organizační složky je totiž jak vedoucí správního úřadu, který je v pracovním poměru k České republice, ale také je vedoucí organizační složky státu člen vlády, který ale v pracovním poměru není.

K bodům 17 a 18

(antidiskriminační zákon včetně legislativně technického zpřesnění)

Jedná se o úpravy, obsahují legislativní zpřesnění, neboť se v nich reaguje na to, že byl přijat zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Neplatnost právního úkonu z hlediska vad jeho obsahu a z hlediska vad jeho formy (VARIANTA I, body 19 až 21; VARIANTA II, body 19 až 22)

Úprava neplatnosti právních úkonů byla v zákoníku práce významně dotčena nálezem Ústavního soudu.

Zákoník práce ve znění, ve kterém nabyl účinnosti (dnem 1. 1. 2007), vycházel z přednosti *relativní neplatnosti právních úkonů před právními úkony absolutně neplatnými*.

Na rozdíl od občanského zákoníku byly považovány všechny právní úkony, i když trpěly právními vadami jejich obsahu, za relativně neplatné, *výjimkou byly právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr*. Protože Ústavní soud tuto výjimku zrušil, mohou být od 14. 4. 2008 všechny vadné právní úkony, pokud jde o jejich obsah, považovány jen za *relativně neplatné*, přestože porušení zákona a dobrých mravů může být značné.

K neplatnosti právního úkonu, pokud jde o *vady jeho formy*, Ústavní soud stanovisko nezaujal.

K *absolutní neplatnosti právního úkonu*, pokud jde o jeho obsah, judikatura uvádí, že trpí-li právní úkon vadou, kterou zákon sankcionuje neplatností, a nejde-li o některý z případů v ustanovení § 40a občanského zákoníku, je absolutně neplatný. Takový právní úkon sice existuje, ale právní účinky nevyvolá. Tento následek nastává učiněním vadného právního úkonu *eo ipso* (tím samým, ze zákona bez dalšího). Takový vadný právní úkon není za neplatný prohlašován, a pokud tedy k prohlášení neplatnosti přece dojde, má rozhodně toliko

deklaratorní povahu s účinky *ex tunc*. Soud přihlíží k absolutní neplatnosti z úřední povinnosti (*ex officio*) – (R 50/1985).

Relativně neplatného právního úkonu se může dovolat jen ten, kdo byl jeho neplatností dotčen. Jedná se o institut, který je určen k ochraně konkrétní osoby. Osobou, která se může, ale také nemusí relativní neplatnosti právního úkonu dovolat, protože to záleží na její vůli, je v zásadě kdokoli, tedy každý, kdo byl nebo je právním úkonem dotčen, respektive ten, k jehož ochraně je sankce neplatnosti stanovena, to znamená, že to nemusí být jen účastník právního úkonu. Vyňata však je osoba, která sama neplatnost právního úkonu způsobila (podle zásady „*Nikdo se nemůže dovolávat vlastního pochybení*“); tato osoba se neplatnosti právního úkonu dovolat nemůže.

Dovolání se neplatnosti právního úkonu je hmotně právní adresný právní úkon. Jeho účinky nastávají až doručením adresátovi. Dovolání se neplatnosti je perfektní ve chvíli doručení žaloby do dispoziční sféry druhého účastníka (žalovaného), bez ohledu na to, zda tak učiní soud, anebo žalobce sám. Dovolání se neplatnosti může být učiněno mimosoudně, prostým dovoláním se neplatnosti. Dovolání se může mít povahu jak obyčejného právního úkonu, tak i žaloby (viz R 50/1985).

Ústavní soud tím, že odstranil absolutní neplatnost pro vady právních úkonů, pokud jde o jejich obsah, týkajících se vzniku základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), *zavedl naprostou relativní neplatnost právních úkonů v pracovním právu*.

Novela zákoníku práce je nucena problematiku neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích upravit tak, že hlavním motivem musí být zvýšení právní jistoty smluvních stran.

Vzhledem ke skutečnosti, že je úprava neplatnosti právních úkonů záležitostí velmi důležitou, ale také odbornou, předkládá se tato úprava k odbornému posouzení ve variantách.

K VARIANTĚ I

Navazujíc na náleží Ústavního soudu a s přihlédnutím k návrhu nového občanského zákoníku se i do budoucna navrhuje vycházet z *relativní neplatnosti právních úkonů*, pokud půjde o vady jejich obsahu.

Vady právního úkonu z hlediska jeho obsahu

Vzhledem tomu, že změny zákoníku práce se navrhují k podpůrné působnosti platného občanského zákoníku, vychází nový text § 18 z *relativní neplatnosti právního úkonu*, která co do právní konstrukce představuje právní fikci, podobně jako je tomu v § 40a občanského zákoníku.

V taxativně uvedených případech (nový text § 19) stanoví *absolutní neplatnost právního úkonu*.

Jedná se o závažné obsahové vady právních úkonů týkající se jednak jejich náležitostí nebo nemožného plnění. Dále absolutní neplatnost právního úkonu nastává, pokud jde o rozpor s dobrými mravy nebo v případě rozporu se zákonem nebo obcházení zákona, které se zároveň přičí základním zásadám pracovněprávních vztahů. Rozpor se zákonem nebo jeho

obcházení tak má zakládat absolutní neplatnost právního úkonu jen tehdy, když by se právní úkon zároveň přičil základním zásadám pracovněprávních vztahů (viz § 1a).

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a) a konkurenční doložka (§ 310) již neobsahují úpravu, která by určovala, že vady obsahu těchto právních úkonů způsobují neplatnost. Obdobně je tomu rovněž v § 50 odst. 4 (výpověď ze strany zaměstnavatele), jakož i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 60). *Jestliže právní úkon neobsahuje zákonem stanovené náležitosti, nemůže vyvolat sledované právní důsledky, neboť neexistuje.*

O *absolutní neplatnost* půjde i v případě, pokud by se zaměstnanec předem vzdal svých práv, která mu teprve v budoucnu vzniknou nebo v případě, kdy k právnímu úkonu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, pokud to výslovně zákon stanoví. Vady obsahu právních úkonů zde překračují zájmy smluvních stran a není možné vázat jejich platnost pouze na vůli smluvní strany. Na rozdíl od relativně neplatných právních úkonů, které se promlčují v obecné promlčecí třileté lhůtě podle § 101 občanského zákoníku, se absolutně neplatné právní úkony nepromlčují.

Výhodou této varianty, pokud jde o neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu, je především skutečnost, že má být pokračováno v kontinuitě právního názoru, který ve svém nálezu zaujal Ústavní soud. Tzn., že by nemělo dojít k podstatné změně, ale toliko k částečné nápravě dosavadního právního stavu, který se jeví jako příliš benevolentní.

Nevýhodou na druhé straně je vyšší aplikační náročnost.

Vady právního úkonu z hlediska jeho formy

Dvoustranné právní úkony

Návrh se inspirovat návrhem nového občanského zákoníku (§ 557), protože v případě dvoustranných právních úkonů bude smluvním stranám umožňovat, aby vady právního úkonu odstranily. Pokud se tak stane, bude právní úkon považován za platný s právními účinky *ex tunc*.

Na rozdíl od *prvního zákoníku práce*, ale i dosavadní právní úpravy, se nově navrhuje, aby dvoustranné právní úkony, kterými jsou *pracovní smlouva a obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*, byly neplatné, nebudou-li realizovány v písemné formě. Stejně tomu bude i v případě kolektivní smlouvy (§ 27 odst. 2). Odstranění vad formy právního úkonu nemá být v těchto případech umožněno. Důvodem této právní úpravy je zpřísnění právní úpravy, kterou se sleduje eliminování tzv. *nelegálního zaměstnávání*. Neplatnost základního pracovněprávního vztahu pro vadu formy právního úkonu má postihovat obě smluvní strany. Bude-li např. fyzická osoba pracovat pro zaměstnavatele na základě ústní pracovní smlouvy, bude se jednat o tzv. *faktický*, tedy neplatný pracovní poměr. Jeho důsledky se budou řešit podle § 458 odst. 1 věty druhé občanského zákoníku.

Jednostranné právní úkony

K zabezpečení právní jistoty smluvních stran, a aby byly *a priori* vyloučeny pochybnosti, se navrhuje, aby i *jednostranné právní úkony*, například výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1), zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2), odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 256 odst. 1) nebo odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy (§ 36 odst. 2) byly vždy považovány za neplatné. Ve

všech těchto případech se bude jednat o *absolutní neplatnost právního úkonu pro nedostatek předepsané formy*. Tuto neplatnost nebude možné dodatečně odstranit.

V této souvislosti se v dotčených ustanoveních zákoníku práce, která dosud uvádějí, že právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný, navrhuje zrušit jako nadbytečná slova o neplatnosti právního úkonu. Slova „*jinak je neplatná*“ nebo „*jinak je neplatný*“ se z tohoto důvodu navrhuje v dotčených ustanoveních zákoníku práce zrušit.

Rovněž se navrhuje zrušit v dotčených ustanoveních i úpravu, která podle dosavadního stavu akcentuje, že právní úkon musí být doručen, protože, pokud nebyl právní úkon doručen, neexistuje.

Újma z neplatného právního úkonu

Z obecných právních zásad vyplývá, že neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo vadu sám (nikoliv společně s druhou smluvní stranou pracovněprávního vztahu) způsobil. S ohledem na zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance při výkonu závislé práce [§ 1a písm. a)] se zachovává úprava, podle níž nesmí být neplatnost právního úkonu zaměstnanci na újmu, pokud tuto neplatnost sám nezpůsobil. Zaměstnanci má vzniknout újma z neplatného právního úkonu v pracovněprávních vztazích pouze tehdy, pokud tuto neplatnost výlučně (zcela sám) způsobil (§ 18 odst. 2 věta druhá).

Škoda z neplatného právního úkonu

Obsah nového § 21 se navrhuje recipovat z ustanovení § 42 občanského zákoníku, protože se jím sleduje vyjasnění toho, jakým zákonem se má řídit odpovědnost za škodu.

K VARIANTĚ II

Vady právního úkonu z hlediska jeho obsahu

Varianta II, pokud jde o neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu, vychází z orientace na dosavadní občanský zákoník.

Základní východisko je takové, že na *relativní neplatnost* právního úkonu z hlediska vady jeho obsahu by se v pracovněprávních vztazích mělo přistoupit až v návaznosti na nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Do té doby by se měla respektovat právní úprava absolutní neplatnosti právního úkonu, dojde-li k ní pro vady jeho obsahu. Postup podle této varianty doporučuje rovněž Nejvyšší soud.

Úprava podle varianty II je oproti variantě I úspornější v tom, že se v ní vychází z podpůrné působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Výhodou této varianty, pokud jde o neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu, je především jednoznačnost právní úpravy a nižší aplikační náročnost.

Nevýhodou na druhé straně je to, že dochází k věcné změně právní úpravy, před nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

Úpravu obsaženou v § 18 je třeba s ohledem na specifičnost pracovněprávních vztahů výslovně upravit.

Vady právního úkonu z hlediska jeho formy

Dvoustranné právní úkony

Návrh se inspirovuje návrhem nového občanského zákoníku (§ 557), protože v případě dvoustranných právních úkonů bude smluvním stranám umožňovat, aby vady právního úkonu odstranily. Pokud se tak stane, bude právní úkon považován za platný s právními účinky *ex tunc*.

Na rozdíl od *prvního zákoníku práce*, ale i dosavadní právní úpravy, se nově navrhuje, aby dvoustranné právní úkony, kterými jsou *pracovní smlouva a obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*, byly neplatné, pokud nebudou-li realizovány v písemné formě. Stejně tomu bude i v případě kolektivní smlouvy (§ 27 odst. 2). Odstranění vad formy právního úkonu nemá být v těchto případech umožněno. Důvodem této právní úpravy je zpřísnění právní úpravy, kterou se sleduje eliminování tzv. *nelegálního zaměstnávání*. Neplatnost základního pracovněprávního vztahu pro vadu formy právního úkonu má postihovat obě smluvní strany. Bude-li např. fyzická osoba pracovat pro zaměstnavatele na základě ústní pracovní smlouvy, bude se jednat o tzv. *faktický*, tedy neplatný pracovní poměr. Jeho důsledky se budou řešit podle § 458 odst. 1 věty druhé občanského zákoníku.

Jednostranné právní úkony

K zabezpečení právní jistoty smluvních stran, a aby byly *a priori* vyloučeny pochybnosti, se navrhuje, aby i *jednostranné právní úkony*, například výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1), zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2), odstoupení zaměstnance od dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 256 odst. 1) nebo odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy (§ 36 odst. 2) byly vždy považovány za neplatné. Ve všech těchto případech se bude jednat o *absolutní neplatnost právního úkonu pro nedostatek předepsané formy*. Tuto neplatnost nebude možné dodatečně odstranit.

V této souvislosti se v dotčených ustanoveních zákoníku práce, která dosud uvádějí, že právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný, navrhuje zrušit jako nadbytečná slova o neplatnosti právního úkonu. Slova „*jinak je neplatná*“ nebo „*jinak je neplatný*“ se z tohoto důvodu navrhuje v dotčených ustanoveních zákoníku práce zrušit.

Rovněž se navrhuje zrušit v dotčených ustanoveních i úpravu, která podle dosavadního stavu akcentuje, že právní úkon musí být doručen, protože, pokud nebyl právní úkon doručen, neexistuje.

Škoda z neplatného právního úkonu

Obsah nového § 20 se navrhuje recipovat z ustanovení § 42 občanského zákoníku, protože se jím sleduje vyjasnění toho, jakým zákonem se má řídit odpovědnost za škodu.

K bodu 23

(dosavadní nadpis nad § 22)

Zrušení nadpisu nad § 22 představuje legislativně technickou úpravu.

K bodu 24

(uzavření kolektivní smlouvy za zaměstnance)

Ustanovení § 22 o tom, že kolektivní smlouvu přísluší uzavřít jen odborové organizaci, je zachováno. Nařizující (kogentní) obsah úpravy byl však zvýrazněn.

K bodům 25 až 27, 29 a 34
(kolektivní smlouva)

Nález Ústavního soudu v zásadě zrovnoprávnil vnitřní předpis s kolektivní smlouvou. Vnitřní předpis (§ 305) může být vydán bez ohledu na kolektivní smlouvu. Navrhuje se proto vypustit dikci, která upřednostňovala odchylnou úpravu v kolektivní smlouvě.

V § 23 odst. 2 se navrhuje zpřesnit osoby, které mohou uzavřít kolektivní smlouvu; zároveň se aktéři kolektivní smlouvy označují jako *smluvní strany*.

Dosavadní ustanovení § 23 odst. 3 se navrhuje vypustit, protože odkazovalo na občanský zákoník.

Zároveň se v § 28 navrhuje výslovně uvést, které úpravy občanského zákoníku je zakázáno použít. Jedná se o zákaz nahradit kolektivní smlouvu jinou smlouvou (zvláště v občanském zákoníku neupravenou smlouvou); zakázáno je pro kolektivní smlouvu použití úpravy občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.

K bodu 31
(doba trvání kolektivní smlouvy)

Dosavadní úpravu uzavření kolektivní smlouvy na dobu *určitou* a na dobu *neurčitou* se navrhuje s ohledem na poznatky z aplikační praxe zpřesnit.

Nadále bude možné vypovědět kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu *určitou* i na dobu *neurčitou* ve výpovědní době nejméně 6 měsíců. Stanovení této délky výpovědní doby je ze zákona povinné a není možné se od něj odchýlit tak, že by mohla být výpovědní doba kratší.

Nebude-li kolektivní smlouva vypovězena písemně, půjde z hlediska nedodržení formy právního úkonu o jeho absolutní neplatnost.

K bodům 32, 298, 302 a 304
(zánik jedné smluvní strany a účinnost kolektivní smlouvy a účinnost kolektivní smlouvy při převodu zaměstnavatele)

V § 26 odst. 3 se navrhuje nová úprava, která má reagovat na skutečnost, že jedna smluvní strana kolektivní smlouvy v průběhu doby její platnosti zanikla. V takovém případě bude kolektivní smlouva účinná podle ujednání smluvních stran, nejpozději ale do konce následujícího kalendářního roku, v němž k zániku smluvní strany došlo.

V § 338 odst. 2 se navrhuje omezit dobu závazků z kolektivní smlouvy, které přecházejí při převodu zaměstnavatele, na dobu nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po uskutečněném přechodu, nedojde-li ke skončení její platnosti uplynutím doby. Obdobnou úpravu obsahuje § 341 odst. 1 a v § 344 odst. 1.

K bodu 33

(písemnost kolektivní smlouvy a její podpis na téže listině)

V § 27 odst. 2 se nadále navrhuje akcentovat povinnost, že forma kolektivní smlouvy musí být písemná, jakož i to, že nedostatek podpisu kolektivní smlouvy zástupci smluvních stran na téže listině bude znamenat absolutní neplatnost této smlouvy bez možnosti odstranění této vady.

Požadavek kladený na to, že kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně, jinak bude absolutně neplatná pro porušení předepsané formy právního úkonu, vyplývá z § 20 odst. 2 (varianta I) nebo z § 19 odst. 2 (varianta II).

K bodu 35

(seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou a zabezpečení přístupu k ní – § 29)

Navrhuje se úpravy týkající se seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou a zabezpečení přístupu k ní zpřesnit.

K bodu 36

(občanské sdružení – stanovy)

Změnou § 33 odst. 2 se navrhuje zpřesnění dosavadní právní úpravy, podobně jako tomu bylo v ustanovení § 27 odst. 3 prvního zákoníku práce.

Jde o to, aby se volba jako předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy vztahovala jen k občanským sdružením podle zákona o sdružování občanů, nikoli k obchodním společnostem podle obchodního zákoníku, které rovněž vydávají stanovy. Širší dopad právní úpravy nebyl zamýšlen.

K bodům 37, 41 a 53

(odstoupení od pracovní smlouvy, forma pracovní smlouvy, její změny, odstoupení od ní, stejnopis pracovní smlouvy a stejnopis dohody o rozvázání pracovního poměru)

V souladu s nálezem Ústavního soudu se navrhuje zařadit do zákoníku práce takovou úpravu odstoupení od pracovní smlouvy, jako tomu bylo v ustanovení § 245 odst. 4 prvního zákoníku práce.

Podle návrhu bude možné od pracovní smlouvy, a s ohledem na § 77 odst. 2 také od dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, odstoupit jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Vzhledem k tomu, že se navrhuje, aby pracovní smlouva byla pod sankcí absolutní neplatnosti, písemná, je rovněž potřebné, aby také odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem, muselo být provedeno písemně. Rovněž se navrhuje v § 34 odst. 3 stanovit, že rovněž změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně.

Období, které se pro účely zákoníku práce rozumí týdnem, se navrhuje nově vymezit v novém § 350a.

Rovněž se navrhuje soustředit v § 34 odst. 3 upravit formu pracovní smlouvy, změnu pracovní smlouvy, jakož odstoupení od ní.

V souvislosti s navrženou úpravou se zároveň navrhuje zrušit v § 36 dosavadní odstavec 2.

Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva, jakož i dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou konsensuální právní úkony mezi suverénními smluvními stranami, navrhuje tuto skutečnost zdůraznit tím, že stejnopis pracovní smlouvy nebo dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci nevydává, nýbrž obě smluvní strany mají obdržet vlastní výtisk tohoto dokumentu.

K bodu 38

(pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a zamezení výkonu práce přesčas zaměstnanec v témže základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele – § 34a a 34b)

Po tom, co byla v zákoníku práce stanovena nevyvratitelná právní domněnka, která omezuje pravidelné pracoviště, objevují se v aplikační praxi případy, kdy je se zaměstnanci sjednáváno pravidelné pracoviště v takovém rozsahu, aby jim zaměstnavatel nemusel poskytovat cestovní náhrady. Navrhuje se proto nařizujícím způsobem (kogentně) v zákoně vyjádřit, že pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno v rozsahu přesahujícím jednu obec.

Z důvodu odstranění aplikačních pochybností při sjednávání nebo určování pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad se dále navrhuje upravit ustanovení tak, aby každému zaměstnanci náležely cestovní náhrady, pokud mu vzniknou vyšší výdaje při výkonu práce, než jsou výdaje spojené s cestou na pracoviště, popřípadě v obci pracoviště.

Úprava v novém § 34b představuje dosavadní úpravu, její účel je objasněn u změn struktury zákoníku práce.

K bodu 39

(zkušební doba)

Délku zkušební doby v rozsahu 3 měsíců lze v zásadě považovat za postačující pro naplnění jejího účelu – umožnit zaměstnanci i zaměstnavateli, aby si v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, a pro případ, že by některému z nich nevyhovoval, co nejvíce mu usnadnit jeho rozvázání. Zaměstnavatelé i zaměstnanci si při odpovědném přístupu mohou většinu potřebných informací nezbytných k zjištění vhodnosti uzavření pracovního poměru zjistit předem. V souladu s Programovým prohlášením vlády ze dne 4. 8. 2010 se navrhuje prodloužit maximální možnou délku zkušební doby pouze u vedoucích zaměstnanců (§ 11), a to nejdéle na 6 měsíců, aby měl jak zaměstnavatel, tak příslušný vedoucí zaměstnanec větší časový prostor k posouzení, zda jim uzavřený pracovní poměr na vedoucí pracovní místo vyhovuje. Návrh zohledňuje především vyšší nároky kladené na vedoucí zaměstnance.

Aby v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou (na dobu maximálně 6, popřípadě maximálně 12 měsíců) netvořila větší část z této doby zkušební doba, navrhuje se v zájmu ochrany, zejména zaměstnance, stanovit hranici pro délku zkušební doby v těchto případech, a to na maximálně na polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

Ke zpřesnění a odstranění výkladových problémů se navrhuje, s ohledem na účel zkušební doby, výslovně stanovit, že zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci,

pro které zaměstnanec nekonal práci, a též o dobu čerpání dovolené. Tato úprava navazuje na úpravu doby v § 333. Zkušební doba se nemůže stavět, může se jen prodloužit.

Stanoví se požadavek písemné formy sjednání zkušební doby, pod sankcí neplatnosti. Nedodržení písemného sjednání bude, tudíž znamenat absolutní neplatnost ujednání o zkušební době, protože zkušební doba se zpravidla sjednává v pracovní smlouvě.

K bodu 40

(den vzniku pracovního poměru – § 36)

Navrhuje se provést legislativně technické zpřesnění spočívající v nahrazení slova „popřípadě“ slovem „nebo“, aby byl zvýrazněn sledovaný účel.

K bodu 43 (varianta I a varianta II)

(pracovní poměr na dobu určitou – § 39)

Pracovní poměr na dobu neurčitou představuje mezi smluvními stranami jistotu jeho trvání, zejména to platí o zaměstnanci.

Zaměstnavatele však nemohou vždy nabídnout zaměstnanci, aby jeho pracovní poměr trval po dobu neurčitou, vedou je k tomu zejména provozní důvody, omezená doba trvání výkon určitých prací, která je dopředu známa nebo zástup za dosavadního zaměstnance, který čerpá překážku v práci na své straně.

S úpravou pracovního poměru na dobu určitou, aby omezovala tzv. řetězení, se potýkal již první zákoník práce, ještě v době než se Česká republika stala členem Evropské unie a nebylo třeba respektovat unijní předpisy.

Dosavadní právní úprava, která stanoví maximální dobu, po kterou může trvat pracovní poměr na dobu určitou, odpovídá ustanovení čl. 5 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. Nicméně zaměstnanci si stěžují na to, že jim zaměstnavatelé pracovní poměr na dobu určitou opakovaně prodlužují a jejich nejistota o dalším trvání jejich zaměstnání narůstá.

Článek 5 Rámcové dohody stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více z následujících opatření:

1. stanovení objektivních důvodů, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,
2. stanovení maximální celkově přípustné doby trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
3. stanovení počtu obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

Nově navrhovaná právní úprava kombinuje opatření č. 2. a 3. Při srovnání s dosavadní právní úpravou lze konstatovat, že navrhovanou změnou nedochází ke snížení, ale naopak dochází ke zvýšení standardu ochrany zaměstnanců podle požadavků směrnice Rady 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Podle dosavadní právní úpravy § 39 odst. 2 věty první je možné dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v době dvou let opakovaně prodlužovat (uzavírat nové pracovní smlouvy na dobu určitou), a to až do vyčerpání doby dvou let. Tento stav se navrhuje změnit.

Navrhuje se vyjít ze základního východiska, že pracovní poměr na dobu určitou by měl být mezi smluvními stranami pracovní smlouvy výjimečný.

Dosavadní úprava pracovního poměru na dobu určitou vychází z řady historicky vytvořených výjimek, které umožňují, aby se pracovní poměry, tzv. řetězily a prodlužovaly. Tyto výjimky vycházely ze zákona nebo byly dohodnuty mezi sociálními partnery, popřípadě byly jednostranně stanoveny zaměstnavatelem v případech, kdy sociální dialog pro neexistenci jednoho z partnerů byl vyloučen.

Proto se navrhuje upravit trvání pracovního poměru na dobu určitou na zcela nových základech. Nenavrhuje se úprava, která by záležela v různých výjimkách, ale navrhuje se, aby doba trvání pracovního poměru na dobu určitou byla ze zákona výrazněji prodloužena, a zároveň byla eliminována možná opakování pracovního poměru na dobu určitou.

K VARIANTĚ I

Navrhuje se stanovit, aby doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mohla trvat nejdéle 3 roky s tím, že o stejně dlouhou dobu by mohlo být trvání tohoto pracovního poměru ještě dvakrát opakováno, a to za podmínky, že následující opakování spadají do období 15 let, které běží ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Výslovně se rovněž navrhuje stanovit, že opakováním pracovního poměru na dobu určitou se rozumí také jeho prodloužení.

Prakticky by úprava mohla znamenat to, že smluvní strany by mohly uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu celkem 9 let ($3r + 3r + 3r$) v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Po uplynutí doby 9 let by mezi stejnými smluvními stranami mohl další pracovní poměr na dobu určitou vzniknout až po uplynutí doby 6 let.

Je však potřebné zdůraznit také to, že možnosti zkonsumování pracovního poměru na dobu určitou by se vyčerpaly i tak, že by smluvní strany sjednaly trvání tohoto pracovního poměru celkem třikrát po sobě na dobu, například celkem 3 měsíců ($1m + 1m + 1m$) a po uplynutí této doby by mezi stejnými smluvními stranami mohl další pracovní poměr na dobu určitou vzniknout až po uplynutí doby 171 měsíců (14 let a 9 měsíců).

K VARIANTĚ II

Tato varianta vychází z varianty I, ale absentuje v ní časové omezení dobou 15 let dne prvního vzniku pracovního poměru na dobu určitou a po uplynutí doby 3 let ode dne ukončení posledního pracovního poměru na dobu určitou by mohl být mezi stejnými smluvními stranami sjednán další pracovní poměr na dobu určitou.

K oběma variantám

V obou variantách je zachována výjimka z doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, pokud jde o agenturní zaměstnávání.

Rovněž je zachována možnost smluvních stran dožadovat se v občanském soudním řízení toho, že byl porušen zákon, a že se nejednalo o pracovní poměr na dobu určitou, nýbrž o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Také je nutné připomenout, že jiné (zvláštní) zákony, například ve školství, budou moci, jako odchylku od obecné úpravy trvání pracovního poměru na dobu určitou v zákoníku práce stanovit jinou úpravu.

V navrhované právní úpravě zůstává zachován princip, podle něhož při porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví před uplynutím sjednané doby vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění návrhu u soudu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Jakkoli může nová úprava pracovního poměru na dobu určitou působit převratně, lze mít za to, že nebude představovat zhoršení ve vztahu ke směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999.

K bodům 48, 154, 167 a 168

(dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli)

Dosavadní právní úprava neumožňuje zaměstnavateli, aby dočasně přidělil svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, protože dočasné přidělení mohou provádět pouze agentury práce, které za tímto účelem musí získat povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Praxe prokázala potřebnost *institutu dočasného přidělení* zejména při spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech. Dočasné přidělení zaměstnavatelem bylo upraveno v prvním zákoníku práce v § 38 odst. 4 do 30. září 2004, avšak postrádalo ochranu pracovních podmínek zaměstnance při srovnání se zaměstnancem zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Cílem navrhované úpravy je umožnit dočasné přidělení *mezi zaměstnavateli* na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů (zaměstnanec, dále zaměstnavatele, který zaměstnanec dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen). Podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele.

Nově tak bude – kromě agentury práce – moci dočasné přidělení provádět na základě dohody *též zaměstnavatel*, přičemž zákon stanoví podstatné náležitosti dohody. Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce bude jednat o činnost nevýdělečnou. Z důvodu zamezení zneužívání tohoto institutu se zaměstnavateli (s výjimkou agentury práce) zákon umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci činit jménem zaměstnavatele, který zaměstnanec dočasně přidělil, právní úkony. Mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnanec dočasně přidělil, přičemž zákon nevylučuje dohodu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen. Zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění.

I při dočasném přidělení může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, ke kterému byl přidělen, na pracovní cesty k plnění pracovních úkolů. Z důvodu právní jistoty zaměstnanec

se navrhuje zdůraznit možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Z hlediska rovného zacházení zákon ukládá, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nebo před uplynutím této doby písemnou dohodou o ukončení dočasného přidělení nebo písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

Agenturní zaměstnávání se bude nadále řídit § 307a až 309.

Nespornou výhodou dočasného přidělení z hlediska flexibility je plné využití pracovní síly na pracovním trhu. Velmi snadný je vznik i skončení dočasného přidělení. Z hlediska smluvní vůle stran je respektována autonomie projevu vůle, kdy vznik i změna podmínek dočasného přidělení je vázána na souhlas smluvních stran. Výhodou je rovněž pokračování výkonu práce u jiného zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnavatel dočasně nemá pro zaměstnance práci.

Zároveň se navrhuje doplnit § 152 písm. e) o dočasné přidělení, jakož § 165 odst. 1 a 2.

K bodu 52

(forma dohody o rozvázání pracovního poměru)

V § 49 odst. 2 se navrhuje upravit formulaci tak, že forma dohody o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. To, že smluvní strany takovou dohodu mohou uzavřít, není třeba upravovat. Bude-li dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena ústně, bude se moci postupovat, protože se jedná o dvoustranný právní úkon, tak že smluvní strany tento nedostatek zhojí.

K bodům 54, 55 a 56

(forma výpovědi, forma odvolání výpovědi a skutkové vymezení obsahu výpovědi)

Navrhuje se v § 50 odst. 1 stanovit, že výpověď z pracovního poměru bez ohledu na to, zda ji dává zaměstnavatel nebo zaměstnanec musí být písemná. To, že výpověď je třeba doručit druhé smluvní straně, není třeba upravovat, protože nebude-li právní úkon doručen, nebude existovat.

Rovněž v případě odvolání výpovědi se navrhuje akcentovat jen písemnou formu tohoto právního úkonu (§ 50 odst. 5), protože doručení projevu vůle smluvní strany pracovní smlouvy, že chce vzít výpověď zpět je samozřejmé. To, že se zpětvzetím výpovědi, musí souhlasit druhá smluvní strana, zůstává zachováno.

Výpověď z pracovního poměru představuje jednostranný právní úkon, nebude-li proveden písemně, bude neplatný.

Ve změně § 50 odst. 4 se promítá změna úpravy neplatnosti právního úkonu pro vadu jeho obsahu. Nebude-li výpovědní důvod dostatečně skutkově vymezen, půjde o porušení zákona.

K bodům 57 až 59

(výpověď zaměstnance v souvislosti přechodem práv a povinností – nový § 51a)

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu (viz spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91) se v novém ustanovení § 51a navrhuje umožnit zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu.

Od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu. Rozváže-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí v souvislosti s předpokládanou organizační změnou skončí dnem, který bude předcházet dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jinou organizační složku České republiky.

Nový § 51a se navrhuje promítnout rovněž do § 51 odst. 1 a 2.

K bodu 44

(písemnost změny pracovní smlouvy)

V § 40 odst. 1 se dosavadní úpravu navrhuje zrušit, protože nově bude obsažena v § 34 odst. 3.

K bodům 45 až 47, 60 a 231

(správní orgán, správní úřad)

Charakter zpřesňující změny mají mít úpravy, které vyjadřují, že pokud se zákoník práce dosud zmiňuje o příslušném správním úřadu, který přezkoumává lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance, tak ve skutečnosti nejde o správní úřad, nýbrž o *správní orgán*, protože tato kompetence přísluší územním samosprávným celkům. Jedná se o ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b), § 52 písm. d) a e), § 56 písm. a), § 67 odst. 2 a § 235 odst. 3 písm. c).

Naproti tomu v ustanoveních § 52 písm. d) a § 139 odst. 1 písm. a) má místo „příslušného orgánu“ být správně uveden „*příslušný správní úřad*“, protože se jedná o záležitosti, které spadají do působnosti orgánů hygienické služby, které jsou správními úřady.

K bodu 64

[zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, v případě organizačních změn z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b)].

Dosavadní právní úprava, kdy neplatí zákaz výpovědi v obou případech uvedených v § 54 písm. a) je v rozporu s čl. 8 odst. 2 Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb.m.s.), ze kterého

vyplývá závazek, že za nezákonné má být považováno, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od chvíle, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, že by výpovědní lhůta skončila během takového období.

Výklad Evropské sociální charty připouští výjimku z tohoto zákazu pouze v případě, že

- dojde ze strany zaměstnankyně nebo zaměstnance k chování, která ospravedlňuje ukončení pracovního poměru,
- zaměstnavatel ukončí činnost,
- pracovní poměr skončí uplynutím doby (Conclusions 2005 Estonia, Conclusions XVII-2 Czech Republic).

Aby bylo zabezpečeno rovné zacházení s dotčenými zaměstnanci, navrhuje se stanovit zákaz nejen ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, k zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, ale také k zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

K bodu 65

[okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanec – § 56 odst. 1 písm. b)]

Navrhuje se zpřesnění textu spočívající v tom, se dosavadní výraz „*termínu*“ nahrazuje slovem „*období*“, které lépe vystihuje skutečnost, že mzda nebo plat nebyla zaměstnanci zaměstnavatelem vyplacena po uplynutí doby splatnosti podle § 141 odst. 1.

K bodu 66

(náhrada mzdy nebo platu v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem)

Vzhledem ke změnám v úpravě odstupného při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn (§ 67), se navrhuje začlenit do § 56 odst. 2 úpravu, kterou obsahoval v § 54 odst. 3 první zákoník práce. V případě, že zaměstnanec rozváže okamžité pracovní poměr, bude mu od zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy nebo platu za dobu odpovídající výpovědní době. Tzn., nebude-li výpovědní doba smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena, dostane náhradu za 2 měsíce.

K bodu 68

(právní úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru)

Úpravu náležitostí okamžitého zrušení pracovního poměru se navrhuje zpřesnit, jak s ohledem na obsah, tak i na formu tohoto jednostranného právního úkonu.

K bodu 71

(zrušení pracovního poměru ve zkušební době)

Úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2) vyžaduje zpřesnění, pokud jde o náležitosti právního úkonu z hlediska jeho formy ve vztahu k doručení.

K bodu 72

(odstupné – § 67)

Odstupné, poskytované zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním a následných skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, je v zásadě finanční kompenzací za ztrátu zaměstnání. Zákoník práce v § 67 dosud stanovil, že minimální zákonná výše odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnance z důvodu organizačních změn činí jednotně minimálně *trojnásobek průměrného měsíčního výdělku*. Programové prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010 požaduje, aby výše odstupného, která vyplývá ze zákona jako minimální, byla vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele (do 1 roku práce – 1měsíční odstupné, do 2 let práce – 2měsíční odstupné, nad 2 roky – 3měsíční odstupné), což by mělo více motivovat zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. Navrhuje se proto, aby odstupné náležející zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele, z tzv. organizačních důvodů, nebo dohodou ze stejných důvodů, bylo stanoveno v souladu s Programovým prohlášením vlády diferencovaně, a to s ohledem na minimální délku trvání pracovního poměru zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Aby nedocházelo k obcházení právní úpravy, navrhuje se stanovit podmínky, za kterých se přihlíží k předchozímu pracovnímu poměru u téhož zaměstnavatele.

Navrhovaná právní úprava je v souladu se zásadou rovného zacházení, protože nerozlišuje zaměstnance podle jejich věku ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ale podle počtu odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele, čímž je zvýrazněn, tzv. věrnostní princip. Tím, že zákon stanoví základní *minimální výši* odstupného, poskytuje prostor pro další diferenciaci.

Nezměněna zůstává dosavadní právní úprava odstupného v případě skončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

K bodu 73

(moderační právo soudu při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele)

Podobně jako tomu bylo v § 61 odst. 2 prvního zákoníku práce, se navrhuje doplnit moderační právo soudu pro případy, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu 6 měsíců, aby mohl soud tuto náhradu přiměřeně snížit. Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006 se však nenavrhuje, aby soud měl právo náhradu mzdy nebo platu vůbec nepřiznat.

K bodům 74 a 75

(neplatné rozvázání pracovního poměru)

Dosavadní právní úpravu obsaženou v § 69 odst. 2 (po přečíslování v § 69 odst. 3) a v § 70 odst. 2 se navrhuje zpřesnit. Je tomu tak proto, že formulace „*pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak*“ může navozovat výklad, že smluvní strany se mohou dohodnout jakkoli. Z povahy věci je však patrné, že taková dohoda smluvních stran se může vztahovat jen je dni, kterým pracovní poměr skončí, jinak totiž platí nevyvratitelná právní domněnka o tom, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí.

K bodům 77 a 78

(odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance)

K rozdělení úpravy dosavadního § 73 do dvou ustanovení vychází, vedou formální důvody. Jde o to, že počet odstavců v jednom ustanovení by byl příliš velký, což by ztížilo přehlednost.

Navrhuje se provést zpřesnění v případech, kdy byl pracovní poměr na místo vedoucího zaměstnance založen jmenováním na dobu určitou, jde-li o fyzickou osobu, která u zaměstnavatele před jmenováním nepracovala. Úpravu je koncipována s ohledem na ustanovení § 48 odst. 2, podle kterého končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby.

V § 73 odst. 4 se oproti dosavadní úpravě navrhuje při odvolání vedoucího zaměstnance, který je jinou právnickou osobou než uvedenou v § 33 odst. 3 nebo u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, vypustit slovo „výlučně“. To bude znamenat, že při využití podpůrné působnosti občanského zákoníku bude moci odvolání na základě delegace provádět také jiný stupeň řízení, než sám zaměstnavatel – fyzická osoba. Tím dojde rovněž k souladné úpravě s § 33 odst. 4.

K bodu 79

(zvýšení počtu hodin v dohodě o provedení práce)

V souladu s Programovým prohlášením vlády ze dne 4. 8. 2010 se navrhuje zvýšit počet hodin výkonu dohody o provedení práce z dosavadních 150 hodin na 300 hodin v kalendářním roce.

K bodům 81, 84, 191 a 196

(zpojistnění závislé práce vykonávané zaměstnancem na základě dohody o provedení práce)

Vzhledem k tomu, že má tímto návrhem zákona dojít v návaznosti zvýšení počtu hodin dohody o provedení také ke zpojistnění výkonu této závislé práce vykonávané zaměstnancem, navrhuje se doplnit dohodu o provedení práce také do § 75, § 77 odst. 3, § 192 a § 194.

K bodu 82

(forma dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – § 77 odst. 1)

I v tomto případě se navrhuje zpřesnění spočívající v tom, že se navrhuje vypustit dikci, která stanoví, že nejsou-li dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti uzavřeny v písemné formě, jsou neplatné. Tento závěr vyplývá z navržené úpravy neplatnosti právních úkonů pro vadu jejich formy.

K bodu 83

(úprava toho, co se z úpravy pracovního poměru nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

S ohledem na poznatky získané z aplikační praxe se navrhuje v § 77 odst. 2, který stanoví, které úpravy pracovního poměru není možné použít na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zpřesnění úpravy.

Část sedmá (§ 155) stanoví speciální postup při poskytování cestovních náhrad zaměstnanci, který koná práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále upravuje některé náhrady, které lze poskytovat pouze zaměstnancům v pracovním

poměru (§ 177 a 178). Nevyloučení úpravy cestovních náhrad v § 77 odst. 2 proto činí výkladové problémy.

K bodům 85, 37, 214 a 312

(legální definice týdne pro účely zákoníku práce)

Jde o legislativně technické úpravy v souvislosti se stanovením jedné definice týdne pro účely zákoníku práce jak pro pracovní dobu, odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem, tak pro účely dovolené (viz § 350a).

K bodu 86

(legální definice zaměstnance pracujícího v noci)

Zákoník práce definuje zaměstnance pracujícího v noci jako zaměstnance, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny za své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nicméně již blíže nespecifikuje v definici použitý pojem „pravidelně“, což způsobuje v praxi nemalé problémy, jelikož tento pojem je interpretován různě (např. jen jednou týdně, jednou za měsíc, nebo dokonce jednou ročně). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnance pracujícího v noci“ a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele (§ 94), navrhuje se definici zaměstnance pracujícího v noci zpřesnit tím, že vymezí četnost noční práce během vyrovnávacího období podle § 94 odst. 1 tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná.

K bodům 87, 91 až 93 a 95

(legální definice rovnoměrného, nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a délky směny)

Rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele. Rozvrh pracovní doby tvoří základ pro určení dalších institutů, jako jsou překážky v práci, počet dní dovolené, rozsah práce přesčas, odpočinky mezi směny a v týdnu, apod.

Záměrem je poskytnout zaměstnavateli maximální volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb. *Proto se navrhuje vypustit ustanovení o rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby* (dosavadní § 82 a 83) s tím, že zaměstnavatel při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně. Pro potřeby určení dovolené při různém počtu rozvržených hodin v týdnu se zachovávají, ale v užším rozsahu, definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a přesouvají se do obecných (definičních) ustanovení.

Zároveň se navrhuje zrušit ustanovení, která jsou v návaznosti na navrženou změnu obsoletní.

Z důvodu uvedené úpravy se zároveň navrhuje zrušení § 84a, protože je nadbytečný, jelikož se nadále počítá se stanovením jednoho limitu maximální délky směny v rozsahu nejvýše 12 hodin bez ohledu na způsob rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem na jednotlivé týdny. *(Uvedená úprava měla význam v podstatě jen u rovnoměrného rozvržení pracovní doby, pro které byla zákoníkem práce stanovena maximální délka směny v rozsahu 9 hodin, která mohla být po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena až na 12 hodin).*

K bodu 88

(stanovená týdenní pracovní doba – § 79 odst. 1 a 2)

V návaznosti na změny vyvolané nálezem Ústavního soudu se navrhuje zpřesnit rovněž ustanovení § 79 odst. 1 a 2, která určují délku stanovené týdenní pracovní doby, tak aby byl zvýšen jejich kogentní charakter.

Stanovená týdenní pracovní doba představuje zákonnou délku stanovené týdenní pracovní doby. Na stanovenou týdenní pracovní dobu má zaměstnanec ze zákona právo. Zaměstnavatel nesmí jednostranně stanovenou týdenní pracovní dobu jednostranně zkracovat.

Zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu (zákonnou délku pracovní doby) bez snížení mzdy mohou jen ti zaměstnavatelé, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3. Může se tak stát jen na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele.

K bodu 90

(kratší pracovní doba – § 80)

Navrhuje se zpřesnění uvedeného ustanovení tak, aby z něho bylo zřejmé, že kratší pracovní dobu lze sjednat jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není ji možné ujednat jinak, např. v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

K bodu 94

(písemný rozvrh týdenní pracovní doby – § 84)

Dosavadní právní úprava stanovila zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nejméně 2 týdny nebo v případě uplatnění konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Vůči zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou naopak zákon tuto povinnost zaměstnavateli neukládá a ten může těmto zaměstnancům měnit rozvrh pracovní doby kdykoliv bez nutnosti oznámit své rozhodnutí zaměstnancům předem. Navrhovanou úpravou se odstraňuje tato disproporce v právní úpravě a nadále bude tato povinnost zaměstnavatele stanovena obecně vůči všem zaměstnancům bez ohledu na způsob rozvržení jejich pracovní doby.

Dále se navrhuje právní úpravu zpřesnit v tom smyslu, že výše uvedená povinnost zaměstnavatele existuje nejen v případě seznámení zaměstnance s novým rozvrhem pracovní doby, ale i v případě jakékoliv jeho změny. V praxi totiž předmětné ustanovení vzbuzovalo mezi uživateli nejasnost, zda zaměstnavatel je povinen předem seznámit zaměstnance i se změnou rozvrhu pracovní doby.

Dosavadní § 84 odst. 2, který se navrhuje zrušit, se zavedlo do zákoníku práce na základě zákona č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. 1. 2008, a to na základě dohody sociálních partnerů ze dne 23. 5. 2007 s cílem, aby se rozvrh pracovní doby na celé zvolené vyrovnávací období při uplatnění konta mohl měnit v průběhu tohoto období dle potřeby zaměstnavatele za podmínky, že změněný rozvrh bude alespoň na 4 týdny. Toto

ustanovení se však v praxi ukázalo, zejména v době globální ekonomické krize jako neflexibilní ani účelné, jelikož při uplatnění klasického nerovnoměrného rozvržení podle § 83 [nově § 78 odst. 1 písm. n)], lze rozvrh pracovní doby rovněž v průběhu vyrovnávacího období měnit, ale není zároveň nutné tento rozvrh pracovní doby zafixovat bez možnosti změn minimálně na 4 týdny. Navrhovaným zrušením § 84 odst. 2 se umožní zaměstnavatelům aplikujícím konto pracovní doby flexibilně měnit rozvrh pracovní doby zaměstnanců.

K bodu 96

(pružná pracovní doba – § 85)

Ustanovení § 85 se navrhuje zjednodušit zejména v tom směru, aby byla úprava pružné pracovní doby pro uživatele srozumitelnější a umožňovala větší volnost pro zaměstnavatele při rozhodování o podmínkách úpravy pružné pracovní doby pro zaměstnance. Nadále se nebude vyžadovat, aby pouze jeden časový úsek základní pracovní doby byl vložen mezi dva úseky volitelné pracovní doby, což uživatelská obec v naprosté většině takto vnímala. Navrhovaná úprava umožní širokou škálu možností jak pro zaměstnavatele, podle jeho provozních potřeb, tak i pro zaměstnance při potřebě sladování pracovního a rodinného života.

K bodu 97

(konto pracovní doby a jeho zavedení)

Konto pracovní doby bylo zavedeno s účinností od 1. 1. 2007. Je specifické především tím, že při jeho aplikaci nemá zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a je odměňován stálou (paušální) mzdou. Jak odpracovaná pracovní doba, tak dosažená mzda se zúčtovává až po skončení zvoleného vyrovnávacího období. Uvedená specifika jsou natolik odlišná od úpravy „klasické“ pracovní doby (ať už je rozvržená rovnoměrně či nerovnoměrně), že definovat konto pracovní doby jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je nepřesné a zavádějící. Navrženou úpravou se tento nedostatek odstraňuje (§ 86 odst. 1).

Další problém, který navržená úprava zohledňuje, je odstranění interpretačního nedostatku stávající úpravy spočívajícího ve slově „*popřípadě*“. V praxi se uvedené ustanovení mylně interpretuje a aplikuje tak, že díky uvedenému slovu, má při uplatnění konta pracovní doby absolutní přednost dohoda v kolektivní smlouvě před vnitřním předpisem zaměstnavatele v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace. Navrženou úpravou dojde k odstranění tohoto chybného výkladu právní úpravy.

K bodu 98

(konto pracovní doby – vykazování)

Navrhuje se zrušit ustanovení § 87 odst. 3, jelikož stanovení povinnosti zaměstnavatele, aby vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou je nadbytečné s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel i při použití konta pracovní doby je povinen vést evidenci odpracované doby zaměstnance podle § 96. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby. Dojde tak ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

K bodu 100

(nepřetržitý odpočinek v týdnu – § 92)

Navrhuje se vypustit slova „během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů“, a to z důvodu duplicity. Tím, že se navrhuje definovat „týden“ v § 350a jako „7 po sobě následujících kalendářních dnů“, není potřebné v § 92 odst. 1 navíc uvádět, že zaměstnanec musí mít odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

K bodu 101

(další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví – § 93a)

Navržená změna v § 93a odst. 4 písm. a) souvisí s novou úpravou neplatnosti právních úkonů.

K bodům 102 a 103

(doručení dohody o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví – § 93a)

Změnou v § 93a odst. 4 písm. d) a e) se sleduje zpřesnění právní úpravy a odstranění duplicity. Právní úkon, který nebyl druhé smluvní straně doručen, neexistuje.

K bodům 104 a 105

(evidence pracovní doby – § 96)

Navrhuje se zpřesnění § 96 odst. 1, podle kterého musí zaměstnavatel v evidenci pracovní doby vyznačit začátek a konec odpracované pracovní doby, noční práce atd. To je významné nejen z důvodu vzniku práva zaměstnance na příplatek (za noční práci, za sobotu a neděli a za svátek), které je vázáno na konkrétní kalendářní den nebo denní dobu, ale rovněž pro případ kontroly, zda byly ze strany zaměstnavatele dodrženy jeho povinnosti při poskytování minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, práce v den pracovního klidu, noční práce, atd.

Dále se navrhuje nahradit slova „pracovní doby“ slovem „směny“, protože pojem „pracovní doba“ je významově širší a zahrnuje jak směnu, tak i práci přesčas, což by znamenalo, že práce přesčas by se evidovala zbytečně dvakrát.

K bodu 106

(konto pracovní doby, legislativně technické zpřesnění – § 98 odst. 2, § 120 odst. 1 a § 121 odst. 1)

Navrhuje zpřesnit odkaz v navazujících ustanoveních týkající se konta pracovní doby.

K bodu 109

(bezpečnost a ochrana zdraví při práci, opatření k prevenci rizik – § 102 odst. 5)

Ustanovení je transpozicí směrnice Rady 89/391/EHS. Tato Směrnice v čl. 3 zcela jednoznačně definuje zaměstnavatele jako každou fyzickou nebo právnickou osobu, která je smluvní stranou pracovní smlouvy se zaměstnancem a odpovídá za podnik nebo závod, a nepřipouští žádnou výjimku z hlediska velikosti nebo počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Smyslem směrnice je vytvářet takové podmínky na pracovišti, aby byla zajišťována

bezpečnost a ochrana zdraví při práci všech zaměstnanců bez ohledu na to, zda pracují ve velké firmě nebo v mikropodniku.

K bodu 119

(bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zmocňovací ustanovení – § 105 odst. 7)

Dosavadní zmocnění pro vydání prováděcího právního předpisu o úrazech (nařízení vlády) se navrhuje zpřesnit a zpřehlednit.

K bodu 121

(prověrka bezpečnosti a ochrana zdraví při práci – § 108 odst. 5)

Úpravu prověrky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se navrhuje formálně zpřesnit, tak aby vedle dosavadní dohody s odborovou organizací byl zapotřebí i *souhlas zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*.

K bodu 124

(sjednání, stanovení nebo určení mzdy – § 113 odst. 1)

Dosavadní právní úpravu se navrhuje zjednodušit, protože není důvod vypočítávat všechny smlouvy, tzn. kolektivní smlouvu, pracovní smlouvu nebo jinou smlouvu.

K bodu 125

(mzda nebo náhradní volno za práci přesčas – § 114 odst. 3)

Vyhodnocení aplikace právní úpravy poskytování mzdy za práci přesčas stanovené zákoníkem práce prokázalo, že předchozí stav, podle něhož bylo možno sjednávat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců (v rámci té práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídit), byla praktičtější. Možnost sjednat takové řešení skýtala záruku, že výše mzdového ocenění předpokládané práce přesčas bude dostatečná.

Lze předpokládat, že největším přínosem navrhovaného návratu k právní úpravě platné do konce roku 2006 bude významné zjednodušení proplácení přesčasové práce.

K bodu 126

(mzda za noční práci a mzda za práci v sobotu a v neděli – § 116 a 118 odst. 1)

Odchylné sjednání příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli, pokud jde o výši a způsob určení (např. pevnou částkou nikoliv procentem z průměrného hodinového výdělku) má vedle kolektivní smlouvy nově umožnit i smlouva mezi zaměstnavatelem, a zaměstnancem. Taková úprava bude moci být uplatněna také u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace. Obecné připuštění odchylného postupu u příplatků ke mzdě za noční práci a za práci v sobotu a v neděli prostřednictvím všech stanovených nástrojů utváření mezd (pracovní smlouva, jiná smlouva, vnitřní předpis nebo mzdový výměr) by však činilo právní úpravu příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli zbytečnou. Proto se navrhuje kompromisní řešení, které by umožnilo jinou výši uvedených příplatků sjednat jak v kolektivní smlouvě, tak i ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, s tím že jednostranné způsoby utváření mzdy jsou

vyloučeny. Má se za to, že forma „sjednání“ zaručuje dostačující ochranu zaměstnanců. Při této úpravě se nepoužije navrhované ustanovení § 4b odst. 3, které stanoví tzv. minimální sociální standard.

K bodům 127 až 129, 133, 135, 138 a 139

(plat – nadpis § 122, § 122 odst. 1 až 3, § 123 odst. 6 písm. e), § 127 odst. 2 a § 136 odst. 1 a 3)

Zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, byl novelizován § 123 odst. 6 písm. f). Nové znění uvedeného ustanovení zmocňuje mimo jiné vládu, aby nařízením stanovila okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.

Vzhledem k absenci zákonné úpravy smluvního platu, navrhuje se upravit v § 122 smluvní plat jako alternativu k určení platu zaměstnavatelem, a zároveň stanovit podmínky pro jeho sjednávání. S ohledem na čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci, s tím, že podrobnosti stanoví zákon, navrhuje se upravit okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat přímo zákonem. Okruh uvedených zaměstnanců se navrhuje vymezit shodně, jako jej v současné době vymezuje § 6a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Možnost profesního vymezení není vhodná, protože nelze předjímat, že v určitých profesích nebude třeba (nebo vhodné) tento způsob odměňování uplatnit. Navrhuje se proto vymezení okruhu zaměstnanců prostřednictvím platových tříd, s tím, že možnost sjednat smluvní plat se připouští pouze pro nejvýše zařazené práce v jednotlivých oblastech veřejných služeb a správy, např. v ústředních správních úřadech, ve zdravotnictví (lékaři), ve vědě a výzkumu, u špičkových činností ve školství nebo u tajemníků statutárních měst. To koresponduje i s účelem tohoto platového institutu (nadstandardní ohodnocení a stabilizace výjimečně schopných zaměstnanců, zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce ve vztahu k podnikatelské sféře). Právo zaměstnanců na stejný plat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty (§ 110) tím není dotčeno. Zaměstnavatel jej musí respektovat i při sjednávání smluvních platů a případně zdůvodnit rozdíl ve výši platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to podle kritérií stanovených v § 109 odst. 4 zákoníku práce.

Pro smlouvu o smluvním platu se navrhuje povinná písemná forma, stejně jako u platového výměru.

Zmocnění pro vládu ke stanovení okruhu zaměstnanců, s nimiž je možné sjednat smluvní plat, upravené v § 123 odst. 6 písm. e), se navrhuje vypustit, v návaznosti na navrhované vymezení okruhu uvedených zaměstnanců přímo zákonem.

Rovněž se navrhuje provést zpřesnění, pokud jde o povinnost zaměstnavatele vydávat platový výměr. Tuto povinnost nebude zaměstnavatel mít v případě, kdy bude sjednán smluvní plat (§ 136 odst. 1).

V § 136 odst. 3 se provádí legislativně technická změna.

K bodům 131, 132 a 134

[platové tarify – § 123 odst. 5 a 6]

V § 123 odst. 5 se navrhuje doplnit úpravu zaokrouhlování platu.

V § 123 odst. 6 se navrhuje zrušit písmeno a), protože úprava usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy je překonaná a do soukromoprávní úpravy nepatří.

Minimální platové tarify upravené v § 123 odst. 6 písm. f) nezakládají individuální práva jednotlivých zaměstnanců na plat, ale stanoví nepodkročitelný limit, který je závazný pro vládu při stanovení stupnic platových tarifů. Vzhledem k tomu, že výše minimálních platových tarifů byla naposled upravena v roce 2006, navrhuje se jejich výši aktualizovat a stanovit minimální platové tarify v úrovni stanovené pro první stupeň v jednotlivých platových třídách v nejnižší stupnici platových tarifů (příloha č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

K bodům 135 a 136

(plat nebo náhradní volno za práci přesčas – § 127)

Úprava podmínek pro poskytování platu za práci přesčas v § 127 se neosvědčila. Předmětem kritiky je zejména skutečnost, že vedoucí zaměstnanci mohou ovlivňovat výkon vlastní práce přesčas, jednak to, že se jejich zvláštní postavení a vyšší míra pracovní dispozice zaměstnavatele s těmito zaměstnanci kompenzuje, mimo jiné, v rámci jiné složky platu, a to příplatku za vedení.

Navrhuje se proto, jako tomu bylo do konce roku 2006, stanovit, že v platu vedoucích zaměstnanců je přihlédnuto k případné práci přesčas, a to v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, to je v rozsahu, ve kterém může zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas nařídit (§ 93 odst. 2). Plat za práci přesčas by vedoucím zaměstnancům příslušel až za práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec na základě dohody se zaměstnavatelem.

Podle navrhované úpravy by však vedoucím zaměstnancům, s výjimkou statutárního orgánu, příslušel plat za práci přesčas konanou za zvláštních podmínek, to je v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci pracovní pohotovosti. Pokud by vedoucí zaměstnanec konal práci přesčas, za kterou mu přísluší plat nebo náhradní volno za práci přesčas, nezahrnovala by se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se vedoucímu zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas. To by platilo pouze pro účely odměňování, evidence přesčasové práce pro pracovněprávní účely by tím nebyla dotčena.

Vedoucím zaměstnancům, kteří jsou statutárními orgány zaměstnavatele, by nepříslušel plat za práci přesčas v žádném případě, to znamená, že za práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu by nemohli ani čerpat náhradní volno. Příplatky za práci v noci, v sobotu a v neděli a náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek však podle aktuální úpravy přísluší vedoucím zaměstnancům za shodných podmínek a ve stejné výši jako ostatním zaměstnancům.

K bodu 137

(odměňování platem, cílová odměna – § 134a)

Poskytovat odměny formou práva při splnění předem stanovených ukazatelů současný systém odměňování neumožňuje. Možnost poskytovat cílové odměny by mohla být nástrojem

k získávání a stabilizaci vysoce kvalifikovaných odborníků a stát se motivačním prvkem k efektivnímu plnění stěžejních úkolů zaměstnavatele.

K bodu 140

(společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a odměně za pracovní pohotovost – § 141 odst. 3)

Podle platné úpravy v § 141 odst. 3 se pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu přednostně sjednává v kolektivní smlouvě. Nebyl-li sjednán, určí jej zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

Nově se navrhuje upravit možnost sjednat pravidelný termín výplaty jak kolektivní, tak i smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jednostranně ho určit mzdovým nebo platovým výměrem nebo ho stanovit vnitřním předpisem. Všechny navrhované způsoby by měly být rovnocenné. Ochrana práv zaměstnance bude dostatečně zajištěna vymezením doby, ve které je třeba sjednat, stanovit nebo určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu (nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku – § 141 odst. 1) a povinností termín výplaty jakoukoliv uvedenou formou jednoznačně identifikovat. Součinnost odborové organizace je nadále zaručena ustanovením § 287 odst. 2 písm. g) – *opatření týkající se většího počtu zaměstnanců*.

K bodům 141 až 143

(společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a odměně za pracovní pohotovost – § 141 odst. 4, 5, § 142 odst. 3 a 4)

Navrhuje se provést v dotčených ustanoveních normativní zpřesnění, zejména, aby bylo patrné, že se nesleduje možnost jakékoli dohody, ale je sledována dohoda o jiném dnu výplaty.

V právní úpravě náhrady mzdy nebo platu za dovolenou se promítá čl. 7 odst. 2 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132/1970 o každoroční placené dovolené (č. 229/1998 Sb.)

Současná úprava hotovostní výplaty odpovídá požadavkům úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.). Tato úmluva však připouští i jiné „vhodné“ místo a dobu výplaty, pokud je to upraveno vnitrostátními předpisy. Navrhuje se proto připustit v odůvodněných případech, kdy je výplata na pracovišti zaměstnance obtížná, ne-li neproveditelná, zaslání mzdy nebo platu na základě iniciativy zaměstnavatele na jeho náklady a nebezpečí zaměstnanci, a to v termínu určeném pro jejich výplatu. Tím se umožní zaměstnavateli jednostranně zvolit jiné místo a dobu výplaty. Tato možnost zaměstnavatele zaslat zaměstnanci mzdu nebo plat tak bude vedle výplaty v pracovní době a na pracovišti, současné povinnosti zaměstnavatele zaslat zaměstnanci mzdu nebo plat v případě, že se z vážných důvodů nemohl dostavit k výplatě a bezhotovostní výplaty mzdy nebo platu, další rovnocennou formou výplaty.

K bodu 144

(společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a odměně za pracovní pohotovost – § 143 odst. 1)

Osobami oprávněnými poskytovat platební služby (ve smyslu vést účet) jsou v České republice podle zákona č. 284/2009 Sb., o platebním styku, banky, spořitelni a úvěrní družstva, zahraniční banky, které mají v České republice pobočku, instituce elektronických peněz, zahraniční instituce elektronických peněz, které mají v České republice pobočku, vydavatelé elektronických peněz malého rozsahu, platební instituce, zahraniční platební instituce, které mají v České republice pobočku, poskytovatelé platebních služeb malého rozsahu a Česká národní banka. Peněžní prostředky svěřené těmito institucím jsou chráněny v souladu se zvláštními zákony. Seznamy a registry těchto subjektů vede Česká národní banka.

Účtem, na který lze mzdu nebo plat zaplatit, bude zpravidla platební účet ve smyslu zákona č. 284/2009 Sb.; může se jednat např. i o účet stavebního spoření. Mzdu nebo plat lze na účet zaplatit jak bezhotovostním převodem peněžních prostředků, tak vložním hotovosti u poskytovatele k připsání na účet určený zaměstnancem.

Protože na účet vedený u nebankovní instituce lze často posílat peníze jen v rámci této nebo obdobné nebankovní instituce, nikoliv však z běžného bankovního účtu, a také protože účty v zahraničí mohou být dosažitelné jen s vynaložením zvýšených nákladů, je třeba k tomu, aby byla mzda nebo plat placena na účet, dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tím, kdo v rámci této dohody určuje konkrétní účet, je však vždy zaměstnanec. Zaměstnanec má právo tento účet změnit (např. nabídne-li mu jiná banka výhodnější podmínky). Nemusí se jednat vždy o účet zaměstnance, zaměstnanec může určit např. účet manžela, ale i účet jiné osoby.

K bodu 145

(společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a odměně za pracovní pohotovost – § 144)

Jde o legislativně technickou změnu.

K bodu 147

[srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu – § 145 odst. 2 písm. f)]

Ustanovení § 145 odst. 2, které vymezuje, co je jinými příjmy se navrhuje doplnit rovněž odměny, které mohou být zaměstnanci poskytnuty podle § 224 odst. 2.

K části sedmé

(společně k náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce)

V praxi se po účinnosti nového zákoníku práce vyskytují případy, kdy zaměstnavatelé nekrátí stravné, ačkoliv zajišťují zaměstnancům na pracovních cestách stravování, na které zaměstnanci finančně nepřispívají s odůvodněním, že krácení stravného není stanoveno jako povinnost. Tím dochází k obcházení účelu stravného, jako náhrady zvýšených stravovacích výdajů [viz § 156 odst. 1 písm. d)], protože zaměstnanci mají naopak snížené stravovací výdaje. Současně je porušována rovnost podmínek při poskytování cestovních náhrad, protože stejná částka je poskytována i zaměstnancům, kteří si stravování na pracovní cestě plně zabezpečují sami. Zaměstnavatelé tento postup označují za výhodu poskytovanou

zaměstnancům za dobrou práci, čímž dochází i k obcházení daňových předpisů a předpisů o tzv. zákonném pojistném, protože cestovní náhrady nepodléhají příslušným odvodům.

Z výše uvedených důvodů se navrhuje řešení, kterým se zachová koncepce zákoníku práce, zejména stanovení tzv. minimálního sociálního standardu a zachování principu „co zákon nezakazuje – to dovoluje“. Zaměstnancům zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3, se navrhuje snížit stravné za poskytnutí jídla, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, o stanovenou míru přímo v zákoníku práce, a stanovit případy, kdy stravné nepřísluší.

Pro zaměstnance zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, se navrhuje stanovit maximální míru krácení v zákoníku práce s tím, že částka sníženého stravného, kterou tento zaměstnavatel poskytne zaměstnancům nad právo stanovené pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP, tj. sníží stravné nižší než stanovenou mírou krácení, bude ve smyslu § 6 odst. 7 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 264/2006 Sb., zdanitelným příjmem zaměstnance a současně bude podle příslušných předpisů zahrnuta i do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Obdobně se bude postupovat v případech, kdy zaměstnavatel poskytne stravné, ačkoliv zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 ve stejných případech stravné nepřísluší. Jde tedy o stejný postup jako u stravného, které poskytne zaměstnavatel, který není uveden v § 109 odst. 3, nad horní hranici výše stravného stanovenou pro zaměstnance zaměstnavatele, který je v § 109 odst. 3 uveden.

Při aplikaci dosavadní úpravy upozornili někteří zaměstnavatelé, že při souběhu stravného podle § 163 a zahraničního stravného podle § 170 vzniká z důvodu rozdílných časových pásem situace, kdy je zaměstnancům poskytována náhrada zvýšených výdajů na čtyři jídla, které mají charakter snídaně, oběda a večeře. Navrženou úpravou, tj. úpravou časových pásem zahraničních pracovních cest obdobnou jako při pracovních cestách na území České republiky, se tato možnost eliminuje.

Navrhuje se rovněž zpřesnění nadpisu této části (bod 152).

K bodu 153

[obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce – § 152 písm. c)]

Navrhuje se zpřesnit toto ustanovení tak, aby bylo zřejmé, že důvod k poskytnutí cestovních náhrad je mimořádnost cesty, nikoliv výkonu práce, který je mimo rozvrh směn vždy mimořádný.

K bodu 155

(obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce – § 154)

V § 154 se navrhuje provést zpřesnění, aby se vyloučily výkladové pochybnosti.

K bodu 159

(náhrada jízdních výdajů – § 159 odst. 2)

Navrženou úpravou se sleduje zpřesnění ve vztahu k použití místní hromadné dopravy zaměstnancem, kterou zajišťuje zaměstnavatel, aniž by na ni zaměstnanec přispíval.

K bodu 160

(náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny – § 161 odst. 1)

Navrhuje se právní úpravě celkově zpřesnit.

K bodům 163 a 164

(stravné – § 163 odst. 2 a 3)

Upravuje se právo na výši stravného v případě, že je zaměstnanci na pracovní cestě zajištěno jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, tak aby nebyl obcházen účel této cestovní náhrady.

K bodu 175

(zahraniční stravné – § 170 odst. 3)

Navrhuje se změnit časová pásma a výši zahraničního stravného tak, aby lépe odpovídaly účelu zahraničního stravného. Současně se eliminuje možnost, aby při kombinaci práva na stravné a zahraniční stravné byla zaměstnanci hrazena čtyři jídla, která mají hodnotu snídaně, oběda nebo večeře.

K bodu 176

(zahraniční stravné – § 170 odst. 5)

Navrhuje se obdobný způsob krácení zahraničního stravného při poskytnutí jídla, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, jako u stravného při „*tuzemské*“ pracovní cestě.

K bodům 180 a 181

(stravné u zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 – § 176 odst. 3 až 5)

Pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 se stanoví závazný postup při krácení stravného, pokud bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, tak, aby obcházením účelu této cestovní náhrady nedocházelo k nehospodárnému nakládání s veřejnými prostředky.

K bodu 184

(odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě u zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 – § 179 odst. 3 a 4)

Pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 se navrhuje vyloučit postup podle § 170 odst. 5, neboť fakultativní míra krácení zahraničního stravného je pro tyto zaměstnavatele stanovena kogentně.

Navrhuje se stanovit pro zaměstnavatele, kteří hospodaří s veřejnými prostředky, závazný způsob krácení zahraničního stravného resp. jeho neposkytnutí tak, aby nedocházelo k obcházení účelu této cestovní náhrady.

K bodům 186 a 187

(společná ustanovení o cestovních náhradách, záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování – § 183 odst. 3 a 5)

Navržená úprava obsahuje zpřesnění, z něhož by mělo být patrné, že smluvní strany se mohou dohodnout jen na jiné době pro předložení dokladů potřebných k vyúčtování pracovní cesty.

K bodu 189

(důležité osobní překážky v práci – poznámky pod čarou)

Navrhuje se provést legislativně technické zpřesnění, jímž se sleduje aktualizace poznámek pod čarou č. 58 a 60.

K bodu 207

(společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance, zrušení absence – § 206 odst. 3)

Do vládního návrhu zákoníku práce (sněmovní tisk č. 1153/2005) nebylo do části šesté převzato ustanovení, že zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn, náhrada mzdy za svátek nepřísluší (§ 6 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku).

Naproti tomu bylo do části osmé zákoníku práce převzato ustanovení § 22 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, z něhož vyplývalo, že náhrada mzdy (platu) zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

Je zřejmé, že v podmínkách tržního hospodářství se *tzv. protiabsenční úprava* obsažená v dosavadním § 206 odst. 3 jeví jako překonaná a jako úprava, která způsobuje problémy ve

vztahu k jiným ustanovením zákoníku práce, a proto se navrhuje ji zrušit. Zákoník práce disponuje jinými právními nástroji, jimiž je možné neomluvené absenci čelit.

K bodům 209 a 210

(částečná nezaměstnanost – § 209 odst. 2 a 3)

Vycházející z nálezu Ústavního soudu, který postavil na roveň kolektivní smlouvě vnitřní předpis vydávaný zaměstnavatelem, se navrhuje zrušit v § 209 odstavec 3, podle kterého úřad práce rozhodoval o tom, zda jsou důvody částečné nezaměstnanosti splněny.

Napříště by měl u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace o částečně nezaměstnanosti rozhodovat zaměstnavatel tím, že ji stanoví vnitřním předpisem.

K bodu 212

(dovolená za kalendářní rok a její poměrná část – § 212 odst. 4)

Poskytování dovolené zaměstnanci, který byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, se zachovává. Nově se navrhuje zpřesnění spočívající v tom, že se stanoví jednoznačně povinnost jednotlivých subjektů poskytnout zaměstnanci dovolenou (její část).

K bodu 216

(čerpání dovolené – § 217 odst. 1)

Navrhuje se doplnit oprávnění odborové organizace při určování nástupu dovolené podle písemného rozvrhu také o souhlas rady zaměstnanců (§ 217 odst. 1).

K bodu 217

(čerpání dovolené – § 218)

Zákoník práce není zcela v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, pokud jde o zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemohl určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Tento postup je stanoven pouze v případě čerpání rodičovské dovolené.

Proto se navrhuje nově stanovit, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo. V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku.

V případě, že zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel bude povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Rovněž se navrhuje zákonem stanovit pravidlo, podle něhož, pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po

roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), bude mít zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám. Po 30. červnu následujícího kalendářního roku tak budou mít právo určit dobu čerpání dovolené, na niž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li s ním na jiné době.

K bodu 218

(hromadné čerpání dovolené – § 220)

Vedle působnosti odborové organizace při určování hromadného čerpání dovolené se navrhuje doplnit též působnost rady zaměstnanců.

K bodům 219 a 220

(náhrada za dovolenou – § 222 odst. 2 a zrušení odstavce 4)

Podle dosavadní právní úpravy je možné, aby za dovolenou, která přesahuje 4 týdny, a která nebyla vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku, byla zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou i za trvání pracovního poměru. Avšak podle judikatury Evropského soudního dvora by mělo být obecně preferováno čerpání dovolené vždy ve volnu. Pouze v případě, že dojde ke skončení pracovního poměru, není již možné fakticky placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto zaměstnanci náleží finanční náhrada.

Navrhuje se proto stanovit, aby náhrada mzdy (platu) za celou nevyčerpanou dovolenou příslušela zaměstnanci jen v případě skončení pracovního poměru. Navrhovanou změnou dochází ke zjednodušení právní úpravy, k naplnění základního cíle dovolené, kterým je čerpání volna, a ke sladění právní úpravy s judikaturou Evropského soudního dvora.

K bodu 221

(pracovní podmínky zaměstnanců – § 224 odst. 1)

Úpravu, která ukládá zaměstnavatelům vytvářet zaměstnanců vhodné pracovní podmínky, se navrhuje zjednodušit tím, že se dosavadní demonstrativní výčet vypouští. Navrhuje se stanovit jen pracovní podmínky ve vztahu k bezpečnému výkonu práce a závodní preventivní péči.

K bodu 222

[odměna zaměstnanci při jeho životním jubileu nebo pracovním – § 224 odst. 2 písm. a)]

Dosavadní úpravu, která upravuje fakultativní možnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, se navrhuje změnit tak, že napříště by se mělo jednat o možnost poskytnout tuto odměnu nejen při dosažení jakéhokoliv životního jubilea, ale i pracovního jubilea zaměstnanec. Důvodem změny je také snaha o vyloučení pochybnosti o tom, zda se nemůže jednat o diskriminaci z důvodu věku.

K bodu 223

(spolurozhodování odborové organizace o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb – § 225)

Dosavadní právní úpravu se navrhuje změnit tak, aby z ní bylo patrné, že fond kulturních a sociálních potřeb je fondem zaměstnavatele, který za hospodaření s ním nese odpovědnost.

K bodu 224

(odborný rozvoj zaměstnanců – § 227)

Navrhuje se upravit dosavadní nenormativní úpravu, tak že stanoví, jen to, co odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje.

K bodu 232

(pracovní podmínky zaměstnankyň – § 238 přečíslování odstavců)

Jedná se o legislativně technickou úpravu navazující na § 396 odst. 2, neboť ustanovení § 238 odst. 1 pozbylo platnosti, protože úmluva Mezinárodní organizace práce o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 444/1990 Sb.) byla Českou republikou s účinností od 24. 4. 2009 vypovězena (viz sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2010 Sb.m.s.).

K bodům 245 a 250

(odpovědnost zaměstnance za škodu – nadpis v části jedenácté, hlavě II, díl 3, nadpis oddílu 2 v téže hlavě, § 255 odst. 1, 3, 4 a 5, § 256 odst. 1 a 2 a § 259)

Navrhuje se v dotčených úpravách provést legislativně technická zpřesnění, která spočívají v tom, že se pojem „*předmět*“ nahrazuje pojmem „*věc*“, což navazuje na pojem věci podle § 119 odst. 1 občanského zákoníku.

K bodům 246 a 252

(odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů – § 252 odst. 3 a § 255 odst. 4)

Navrženým doplněním § 252 a 255 se sleduje ochrana zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena, nebo byl-li této způsobilosti zaměstnanec zbaven. V těchto citlivých případech se jedná o vyloučení možnosti, aby zástupce zaměstnance mohl uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a v případě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Jde o recipování úpravy, kterou obsahoval v § 12 odst. 1 první zákoník práce.

K bodům 253, 317 a 318

(rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech – § 268 odst. 2, § 376 odst. 2, § 378 odst. 1)

V návaznosti na promítnutí nálezu Ústavního soudu do zákoníku práce se navrhuje, aby se v ustanoveních § 268 odst. 2, § 376 odst. 2, § 378 odst. 1 týkajících se náhrady škody jednalo o *relativně kogentní právní normy* s tím, že bude možné odchýlení ve prospěch zaměstnance.

K bodu 257

(informování zaměstnance o činnosti zaměstnavatele – § 279 odst. 1)

Doplnění § 279 odst. 1 o písmeno c) má napomoci tomu, aby každý zaměstnanec znal hlavní činnost zaměstnavatele, přičemž ji nebude muset odhadovat, ale sdělí ji sám zaměstnavatel. Je to důležité pro zjištění, zda je pro zaměstnavatele závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena podle § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Reaguje se na skutečnost, že v současné době je předmět činnosti, který se zapisuje do živnostenského rejstříku podle příloha 4 živnostenského zákona, velmi široký („výroba, obchod a služby neuvedené v příloze 1 až 3 živnostenského zákona“). V důsledku toho začíná být obtížné až nemožné na základě veřejných rejstříků podrobněji identifikovat odvětví, v němž zaměstnavatelé podnikají.

K bodu 258

(informování zaměstnance o činnosti zaměstnavatele – § 279 odst. 3)

Navrhuje se legislativně technická úprava odkazu, která vyplývá ze strukturálních změn zákoníku práce.

K bodu 260

(volba rady zaměstnanců – § 281 odst. 3)

Jde o úpravu, vycházející z toho, že *rada zaměstnanců* může být zvolena u každého zaměstnavatele bez ohledu na počet jeho zaměstnanců, pouze volba *zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* je ovlivněna počtem zaměstnanců.

K bodu 261

[souhlas § 283 odst. 3 písm. a)]

Navrhuje se provést formulační, tedy legislativně technickou úpravu.

K bodům 262 a 263

(působnost odborové organizace – nadpis hlavy IV v části dvanácté a § 286 odst. 1 až 4)

V platné a účinné právní úpravě není výslovně upraveno, kdy u zaměstnavatele odborová organizace působí, a kdy jí tudíž vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli a zaměstnavateli povinnosti vůči odborové organizaci. V praxi vznikají problémy a spory zejména tam, kde odborová organizace má členy u několika zaměstnavatelů a tam, kde kolektivně vyjednává velmi malá odborová organizace, přičemž ze zákona vyjednává za všechny zaměstnance. Odborová struktura bývá velmi různorodá, a počet členů odborové organizace proměnlivý. Stanovy odborových organizací nejsou veřejně přístupné.

Evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vede Ministerstvo vnitra. Tento seznam ale nemá charakter *veřejného seznamu*. Obsahuje pouze název, adresu sídla a od roku 2001 identifikační číslo sdružení. Někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy.

Proto se navrhuje podrobněji upravit, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a stanovit, že oprávnění odborové organizace vznikají, až když zaměstnavateli prokáže, že

splňuje stanovené podmínky. K založení občanského sdružení je zapotřebí nejméně tří členů, kteří musí být identifikováni. Je proto spravedlivé stanovit obdobnou podmínku pro možnost působení odborové organizace u zaměstnavatele a povinnost její splnění prokázat.

Podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, může sdružení zřídit organizační jednotky, které budou jednat jménem sdružení, které je zřídilo, ale nemusí tak učinit. V naprosté většině případů základní odborové organizace působící u zaměstnavatelů tuto způsobilost mají. Je to pro ně praktické právě proto, že jen v tom případě mohou kolektivně vyjednávat. Nicméně nemusí tomu tak být vždy. Existují organizační složky odborových organizací, kterým oprávnění jednat jménem odborové organizace přiznáno nebylo. Pro uzavření kolektivní smlouvy je právní způsobilost nezbytná. V každém případě musí oprávnění působit u zaměstnavatele a jednat s ním vyplývat ze stanov.

Zároveň se provádí legislativně technické zpřesnění.

K bodům 264, 271 a 273

(nadpis hlavy IV v části třinácté, § 307 odst. 1 a § 308 odst. 1)

jsou provedeny legislativně technické úpravy.

K bodu 274

(konkurenční doložka – § 310)

Díličí změny v úpravě konkurenční doložky vycházejí v zásadě z dosavadní právní úpravy. Odhlížejíc od formulačních úprav spočívající v tom, že se formulace „*dohoda*“ navrhuje nahradit formulací „*konkurenční doložka*“, závazek zaměstnavatele k poskytnutí náhrady zaměstnanci se navrhuje snížit na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

K bodu 276

(Nahlížení do osobního spisu – § 312 odst. 2)

Navrhuje se do taxativní výčtu orgánů, které mají právo nahlížet do osobního spisu zaměstnance také *Úřad na ochranu osobních údajů* (zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

Dále se navrhuje s ohledem na potřeby praxe zpřesnit úpravu nahlížení do osobního spisu zaměstnance pro účely výkonu kontroly vnějším kontrolním orgánem, jehož kontrolní působnost je stanovena zákonem a který postupuje při výkonu kontroly podle zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

K bodům 277 až 279

(potvrzení o zaměstnání – § 313)

Navrhuje se provést legislativně technická zpřesnění spočívající v tom, že se uvádějí všechny druhy základních pracovněprávních vztahů, tzn. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

K bodu 280

(potvrzení o zaměstnání – § 313 odst. 2)

Navrhuje se soustředit v § 313 odst. 2 všechny případy porušení povinností zaměstnance vyplývající z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem, jakož i o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti v samostatném potvrzení. Toto potvrzení se bude vydávat na žádost zaměstnance. Navržená úprava navazuje na ustanovení § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

K bodům 283 a 284 (odborová organizace dbá o dodržování pracovněprávních předpisů – § 321)

Obecná kontrolní působnost odborové organizace obsažená do 13. 4. 2008 v dosavadním § 321 byla nálezem Ústavního soudu zrušena. Nezrušen zůstal § 321 odst. 1. Ačkoli se jedná o úpravu, jejíž obsah není normativní, navrhuje se tuto činnost odborové organizace zachovat s tím, že napříště se má jednat jen o *zákoník práce a právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci*. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, za pracovněprávní předpis již není možné považovat, jde o zákon, který je potřebné zařadit mezi předpisy správního práva.

K bodům 285 a 286

(kontrola odborové organizace nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – § 322 odst. 4)

Dosavadní znění ustanovení § 322 odst. 4 se omezuje na konstatování, že náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci odborovými organizacemi hradí stát, aniž by blíže upřesňoval, jakým způsobem se tak stane.

Navrhuje se proto doplnit slova „*na základě dohody s odborovou organizací*“. Tyto dohody vymezí výši a podmínky úhrady, druhy nákladů, které budou uhrazeny, podmínky pro jejich úhradu cestou trimestrálních výkazů výše jejich vynakládání, podmínky pro čerpání finančních prostředků a sankční ujednání.

V ustanovení § 322 se navrhuje provést legislativně technikou úpravu, protože Ústavní soud dosavadní odstavce 2 a 3 zrušil. Dosavadní odstavec 4 je označen (přechýšlán) jako odstavec 2.

K bodům 288 a 291

(úpravy nadpisu hlavy XII a XIII v části třinácté)

Jde o legislativně technické úpravy, které si vyžádaly strukturální změny zákona v jeho části první.

K bodu 290

[dohoda o srážkách ze základního pracovněprávního vztahu (ze mzdy) – § 327]

Dosavadní úpravu dohody o srážkách ze mzdy se navrhuje obsahově zpřesnit.

K bodu 293

(zánik práva – § 330)

Navrhuje se provést legislativně technická zpřesnění spočívající v tom, že v případě ustanovení vyjmenovaných v § 330 týkajících se zániku práva (prekluze) nejde o dobu, ve které může být právo uplatněno, nýbrž o lhůtu k uplatnění práva, jejímž marným uplynutím právo zaniká.

K bodu 294

(vrácení neprávem vyplacených částek – § 331)

Kromě toho, že ve změněném ustanovení § 331 se navrhuje vypustit odkazy na delegovaná ustanovení občanského zákoníku, obsahuje navržená úprava tradiční institut pracovněprávních vztahů, pokud jde o vrácení neprávem vyplacených částek vycházející z *dobré víry* na straně zaměstnance. Tuto úpravu v ustanovení § 243 odst. 3 obsahoval i první zákoník práce.

K bodu 296

(uplynutí doby – § 333)

Zákoník práce nepřevzal osvědčenou úpravu uplynutí doby, kterou obsahovaly § 258 a § 266 odst. 5 v části věty za středníkem prvního zákoníku práce.

Specificky upraven zůstal pouze běh výpovědní doby v dosavadním ustanovení § 51 odst. 2. Počítání času v případě jiných dob, například při sjednání pracovní smlouvy na dobu určitou (§ 39), jakož i v případě postupu zaměstnance do vyššího platového stupně, se podle dosavadní úpravy mělo řídit podle § 122 občanského zákoníku. Od 14. 4. 2008 není však vyloučeno postupovat také podle § 578 občanského zákoníku o uplynutí doby. Tato nejasná situace je v praxi považována za komplikaci. Navrhuje se proto do zákoníku práce tuto osvědčenou právní úpravu vrátit.

K bodu 297

(nadpis hlavy XV v části třinácté)

Navrhuje se provedení legislativně technické úpravy, spočívající ve vypuštění části textu.

K bodu 298

(převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – § 338)

V případě převodu činností zaměstnavatele nebo části činností zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, je přejímající zaměstnavatel povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v planém rozsahu. Tato povinnost se vztahuje i na práva a pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy, ačkoliv kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou. Neexistuje-li již odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy, nemá přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu ani vypovědět, ani se dohodnout se na její změně. V případě konkurence více kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším situacím, které mají za následek nerovné zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Proto se navrhuje využít možnosti dané směrnicí Rady 2001/23/ES o sblížení předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů, která v článku 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila

dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Konkrétně se navrhuje, aby práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházely na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

K bodu 299

(převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – § 339 odst. 1)

Dosavadní právní úprava informování a projednávání se zaměstnanci, kteří jsou v případě převodu činností zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo při převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli tímto převodem dotčeni, je upraveno v souladu s článkem 7 směrnice Rady 2001/23/ES, podle něhož jsou převodce a nabyvatel povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců o skutečnostech týkajících se převodu. Dosavadní právní úprava ukazuje, že praxi toto obecné vymezení nepostačuje, a proto se navrhuje, aby byl zákonem stanoven dostatečný časový předstih, kdy se tak nejpozději musí stát, který by byl vymezen 30 dny přede dnem přechodu práv a povinností.

K bodu 300

(převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – § 339 odst. 2)

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je v souladu s čl. 7 směrnice Rady 2001/23/ES převodce a nabyvatel povinen informovat o skutečnostech týkajících se převodu jednotlivé zaměstnance, kteří budou tímto převodem dotčeni. I v tomto případě se navrhuje stanovit zákonem časový předstih přede dnem přechodu práv a povinností, a to shodně s ustanovením § 339 odst. 1.

K bodu 301

(převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – § 339a)

Podle judikatury Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23 ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu (případy C-132/91, C-138/91, C-139/91 a C-580/97), by v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů měl mít dotčený zaměstnanec možnost odporovat vůči nabyvateli skončením pracovního poměru. V souladu s touto judikaturou proto zákoník práce v navrhovaném § 51a stanoví, že zaměstnanec, který si nepřeje přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí tak, že dosavadní pracovní poměr se stávajícím zaměstnavatelem bude moci ukončit nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V této souvislosti se rovněž navrhuje stanovit, že zaměstnanec, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté podá ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď nebo skončí pracovní poměr

dohodou, se může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem.

Pokud by soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu, stanoví zákon fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle § 67 odst. 1. Navrhovaná právní úprava by tak stanovila princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

K bodům 302 a 304

(převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a převod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů – § 341 odst. 1 a § 344 odst. 1)

Ustanovení § 341 upravuje zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se v ostatních případech neuplatní. Nedochozí zde k „automatickému“ převodu zaměstnanců, pro který je rozhodující převod úkolů nebo činností zaměstnavatele, popřípadě jejich částí z dosavadního zaměstnavatele na zaměstnavatele přejímajícího, nýbrž převod závisí na rozhodnutí orgánu, který o rozdělení zaměstnavatele rozhodl. I při tomto způsobu převodu je rovněž třeba respektovat podmínky dodržování práv a povinností z kolektivní smlouvy zrušeného zaměstnavatele zaměstnavatelem přejímajícím.

Proto navrhovaná úprava, obdobně jako v navrhované změně § 338 odst. 2, části věty za středníkem, využívá možnosti dané směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů, která v článku 3 umožňuje vnitrostátní úpravou omezit povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem po dobu jednoho roku, pokud v rámci této doby nedojde k rozvázání kolektivní smlouvy, ukončení její platnosti nebo uzavření kolektivní smlouvy jiné. I při tomto způsobu převodu je však třeba respektovat podmínky dodržování práv a povinností z kolektivní smlouvy zrušovaného zaměstnavatele zaměstnavatelem přejímajícím.

K bodu 303

(zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba – § 342 odst. 1)

Dosavadní právní úprava ponechává zaměstnance zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, který zemřel v nejistotě, zda její základní pracovněprávní vztah zanikl smrtí zaměstnavatele nebo ne.

V případě, že osoby, které by mohly pokračovat v živnosti (dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti, dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pozůstalý manžel nebo partner i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti), tuto možnost nevyužijí, deklaruje se zánik základního pracovněprávního vztahu po uplynutí 3 měsíců ode dne smrti fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem. Zaměstnanec neví, kdy jeho základní pracovněprávní vztah zanikl, není mu přidělována práce a nedostává mzdu. Nemůže se ani stát uchazečem o zaměstnání, protože není zřejmé, zda není v základním pracovněprávním vztahu.

Navrhuje se upravit toto ustanovení § 342 odst. 1 tak, aby základní pracovněprávní vztah nezanikal smrtí zaměstnavatele, ale dnem, kdy osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona prohlásí, že nebudou pokračovat v živnosti, nebo kdy marně uplyne lhůta tří měsíců (§ 13 odst. 2 živnostenského zákona).

K bodu 306

(nadpis hlavy XVII v části třinácté)

Jedná se o legislativně technickou úpravu.

K bodu 307

(zvláštní zákazy – § 346a, 346b a 346c)

Zařazení § 346a, § 346b odst. 1, 2 a 4 je vysvětleno v souvislosti se strukturálními změnami zákoníku práce.

Ustanovení § 346b odst. 3 se navrhuje zařadit proto, aby zaměstnavatelé nesměli od zaměstnanců v souvislosti s výkonem závislé práce vyžadovat složení kauce, jako jistoty pro případnou náhradu škody, kterou by mohl zaměstnanec v budoucnu způsobit, a z této kauce by zaměstnavatel hojil.

V prvním zákoníku práce, jakož i v platném zákoníku práce bylo a je obsaženo ustanovení, že *neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv*. V liberalizovaných pracovněprávních vztazích, které se začaly utvářet od 1. 1. 2007, se však ukazuje, že zaměstnavatelé působí na zaměstnance, nikoli, aby se dopředu vzdali svých práv, ale aby netrvali na tom, že zaměstnavatel splní svou povinnost zapravit již existující (dospělá) plnění, která představují již právní nárok. Navrhuje se proto v novém § 346c tyto situace eliminovat.

K bodu 308

(co se považuje za výkon práce – § 348 odst. 1)

Navrhuje se provést legislativně technické zpřesnění, které bude oproti dosavadní úpravě, vybudováno na základě právní fikce.

K bodu 309

[průměrný výdělek – § 348 odst. 1 písm. d)]

Jedná se o úpravu, jejímž účelem je zpřesnění. Zákoník práce neupravuje jednotlivé formy mzdy, proto se slovo „měsíčně“ navrhuje vypustit.

K bodu 310

(průměrný výdělek – § 348 odst. 2)

Vypuštěním slov „ani na zjišťování průměrného výdělku“ se sleduje výkladové zpřesnění ve vztahu k ustanovení § 352.

K bodu 311

(posuzování neomluvené absence – § 348 odst. 3)

Ustanovení, které zakládá právo odborové organizace určovat v dohodě se zaměstnavatelem, zda se zaměstnanec dopustil neomluvené absence, se navrhuje upravit. Dohodu s odborovou organizací se navrhuje nahradit *projednáním* s ní.

Z hlediska rozhodování soudu o tom, zda zaměstnanec svou absencí porušil povinnosti vyplývající mu z jeho pracovního závazku, není negativní stanovisko odborové organizace významné. (*„Rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, nepředstavuje takové opatření, kterým by byl soud bez dalšího vázán; je v pravomoci soudu posoudit správnost závěru zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem, a to jak na základě žaloby o určení této mezi účastníky sporné skutečnosti, tak i jako předběžnou otázku v řízení o jiném nároku.“*, rozsudek Vrchního soudu sp. zn. 6 Cdo 210/94 ze dne 8. 8. 1995).

K bodu 315

(harmonizační ustanovení s právem Evropské unie – § 363)

V § 363 jsou uvedena harmonizační ustanovení s právem Evropské unie. Vzhledem k rozsahu změn se navrhuje uvést ustanovení nově.

K bodu 320

(náhrada škody na zdraví – § 393 odst. 1)

V návaznosti na § 29 a 68 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, se navrhuje legislativně technické zpřesnění pojmu, protože *„obce zřizují a spravují jednotku sboru dobrovolných hasičů obce“*.

K bodu 321

(náhrada škody na zdraví – § 393 odst. 2)

Navrhuje se nahradit dosavadní pojem „živelní události“, který používá § 393 odst. 2 pojmem *„mimořádné události“*, který je uveden v 2 písm. a) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů.

K čl. II – přechodná ustanovení

K bodu 1

Ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se jím budou řídit rovněž pracovněprávní vztahy (pracovní poměry, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, jakož i další pracovněprávní vztahy), které vzniknou přede dnem nabytí jeho účinnosti.

Očekávané právní jistotě a usměrňování postupu účastníků pracovněprávních vztahů však odpovídá, aby se právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona řídily zákoníkem práce, ve znění platném a účinném do dne nabytí účinnosti navrženého zákona, i když právní účinky těmito právními úkony založené nastanou až po dni nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 2

Aby nebylo neúměrně zasahováno do smluvní volnosti smluvních stran, navrhuje se výslovně stanovit, že výpověď kolektivní smlouvy uzavřené přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, se posuzuje podle § 26.

K bodu 3

V případě překážek v práci, o které se prodlužuje zkušební doba, které vznikly přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona, se postupuje podle právního stavu platného a účinného do dne nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 4

Navrhuje se, aby se podle písemné dohody uzavřené podle § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona mohlo postupovat nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 5

Nový výpovědní důvod podle § 59 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění navrženého zákona, nebude možné použít, dojde-li k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 6

S ohledem na právní jistotu účastníků pracovněprávních vztahů, protože se má právní úprava odstupného změnit, se navrhuje výslovně vyjádřit, jak se bude postupovat v případě odstupného poskytovaného zaměstnanci z důvodu, kdy byl pracovní poměr rozvázán z organizačních důvodů, jakož i ze zdravotních důvodů nebo v případech podle § 56. Vychází se z principu ochrany nabytých práv.

K bodu 7

Moderační právo soudu, které v § 69 odst. 2 navrhuje zavést, bude možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve v den nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodům 8 a 9

Navrženou úpravu částečné nezaměstnanosti podle § 209 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění navrženého zákona, bude možné uplatnit až na případy této nezaměstnanosti, které nastaly nejdříve dne 1. 1. 2012.

Případy částečná nezaměstnanosti, které nastaly do 31. 12. 2011 u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, se budou řídit ustanovením § 209 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. a příslušný úřad práce bude muset o nich rozhodnout ve správním řízení.

K bodu 10

Změny týkající se propadnutí práva (prekluze) v § 330 bude možné použít až ode dne nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 11

Nově zařazení ustanovení § 333 o počítání doby se bude moci použít nejdříve na případy dob, které začaly plynout nejdříve ode dne nabytí účinnosti navrženého zákona.

K bodu 12

Také změněná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jakož i přechodu úprava výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, bude moci být uplatněna až ode dne nabytí účinnosti navrženého zákona. Tzn., že dosavadními právními předpisy se bude řídit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jakož i přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které nastaly do 31. 12. 2011.

K čl. III – vyhlášení úplného znění zákoníku práce

S ohledem na značný počet změn zákoníku práce vyhlášených ode dne nabytí jeho účinnosti, jakož i s přihlédnutím k tomu, že rozsah předložených změn je velký, je plně důvodné, aby bylo úplné znění ve Sbírce zákonů vyhlášeno.

K čl. IV – změna zákona č. 312/2002 Sb.

V § 10 zákona o úřednících územních samosprávních celků se navrhuje zrušit dosavadní odstavec 3, protože právní úprava ve vztahu k § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, je s účinností od 1. 1. 2010, překonána.

K čl. V – změna zákona č. 251/2005 Sb.

K bodu 1

Navrhuje se rozšířit kontrolní působnost inspekce práce, pokud jde o dodržování povinností uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávního celku, jakož i na to, zda byly provedeny správně.

K bodu 2

Navrhuje se provést pojmové zpřesnění, tak aby se odkazovalo na *nejnižší úroveň zaručené mzdy*.

K bodu 3

Navrhuje se úpravy § 15 odst. 1 písm. b) a § 28 odst. 1 písm. b) ve vztahu ke stanovení podmínek pružné pracovní doby v pracovním řádu vypustit, jako obsoletní.

K bodům 4 až 9

Jde o provedení nezbytných legislativně technických úprav v návaznosti na novelizační bod 3.

K čl. VI – změna zákona o zaměstnanosti

Obdobně, jako je tomu v souvislosti s ukončením pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, navrhuje se, aby též skončení základního pracovněprávního vztahu pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání mělo za následek ztrátu nároku na podporu v nezaměstnanosti.

K čl. VII – změna zákona o vysokých školách

V návaznosti na změny navržené v § 39 zákoníku práce se navrhuje zvláštní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v zákoně o vysokých školách zrušit.

K čl. VIII – přechodné ustanovení

V návaznosti na navržené zrušení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách se jeví – z důvodu právní jistoty v pracovněprávních vztazích – účelné stanovit v přechodném ustanovení, že se dosavadní pracovní poměry na dobu určitou až do doby jejich skončení řídí dosavadními právními předpisy.

K čl. IX – změna zákona č. 309/2006 Sb.

Novelou zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), provedenou zákonem č. 189/2008 Sb., bylo vloženo ustanovení § 10 odst. 2. V něm je stanoveno, že zkouška z odborné způsobilosti se skládá opakovaně každých 5 let.

Uvedená novela zákona č. 309/2006 Sb. nabyla účinnosti dnem *1. července 2008*, přičemž fyzické osoby, které získaly osvědčení z odborné způsobilosti podle ustanovení § 9 zákona č. 309/2006 Sb. a podle ustanovení § 14 až 18 tohoto zákona v období od 1. ledna 2007 do 30. června 2008, obdržely osvědčení s neomezenou dobou platnosti, zatímco fyzické osoby, které získaly osvědčení ode dne 1. července 2008, obdržely osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky na dobu 5 let. V době od 1. 1. 2007 do 30. 6. 2008 bylo vydáno cca 1900 osvědčení.

S ohledem na zajištění rovného přístupu se navrhuje změna v novém § 10a, kterou má být zabezpečen jednotný postup. Osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky z odborné způsobilosti se bude vydávat na dobu 5 let.

K čl. X – přechodné ustanovení

V přechodném ustanovení se navrhuje stanovit, že odborná způsobilost, která byla získána podle zákona č. 309/2006 Sb. před jeho změnou provedenou zákonem č. 189/2008 Sb., bude platit po dobu 2 let, tzn. při přepokládaném nabytí účinnosti navrhovaného zákona, do 31. 12. 2013. Poté, bude-li mít fyzická osoba zájem o zkoušku z odborné způsobilosti, bude třeba, aby složila tuto zkoušku úspěšně znovu.

Vzhledem k tomu, že v současné době na trhu působí 35 držitelů akreditací, tak na každého z nich připadá v úvahu vyzkoušet v průběhu dvou let 55 uchazečů o zkoušku.

Počet držitelů akreditací a fyzických osob, které se mohou v průběhu dvou let přihlásit ke zkoušce z odborné způsobilosti, odpovídá reálné situaci v oblasti provádění zkoušek podle zákona č. 309/2006 Sb.

Vzhledem k tomu, že náklady na jednu zkoušku se pohybují u jednotlivých držitelů akreditací cca mezi 4 000 až 5 000 Kč budou činit náklady zaměstnavatelů, popř. samostatně podnikajících fyzických osob cca 7,5 až 9,5 mil. Kč. Náklady na opakovanou zkoušku však zajistí i u těchto odborně způsobilých osob trvalý zájem na získávání nových a udržování stávajících znalostí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Náklady na státní

rozpočet budou zanedbatelné, neboť náklady na zkoušku jsou u držitelů akreditací hrazeny vesměs samotnými uchazeči, tj. odborně způsobilými osobami.

K čl. XI – změna zákona č. 187/2006 Sb.

K bodům 1 až 13

Dohoda o provedení práce je rozšířenou formou pracovního vztahu uzavíraného převážně na překlenutí dočasně zvýšené potřeby práce nebo k zajištění mimořádného úkolu. Zahrnutí zaměstnanců činných na základě tohoto pracovního vztahu do okruhu pojištěných osob za stejných podmínek pro účast na pojištění jako u ostatních zaměstnanců by mohlo mít na některé zaměstnavatele negativní dopad. U ostatních zaměstnanců zakládá účast na nemocenském pojištění příjem ve výši aspoň 1/10 průměrné mzdy zaokrouhlené na 500 Kč směrem dolů, tj. v roce 2011 příjem ve výši aspoň 2 000 Kč v měsíci. „Náhly“ přechod na obecný systém účasti na nemocenském pojištění by zaměstnavatele více zatížil administrativně a finančně než navržená úprava; po vyhodnocení zkušeností s pojištěním těchto zaměstnanců bude posouzeno, zda jsou rozdílné podmínky účasti na pojištění odůvodněné.

Navrhuje se proto, aby podmínkou účasti na nemocenském a důchodovém pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce bylo dosažení mnohem vyššího započitatelného příjmu z této činnosti (5 000 Kč v měsíci) než je u ostatních zaměstnanců (2 000 Kč v měsíci). Dosažení stanovené hranice příjmu založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda o provedení práce sjednána. Zaměstnání na základě dohody o provedení práce bude mít charakter zaměstnání malého rozsahu, aby mohla být ve všech případech vyloučena účast na pojištění při zúčtovaném započitatelném příjmu do výše 5 000 Kč. Pokud by se na zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce vztahovala plně obecná úprava, potom by na základě příjmu sjednaného na vyšší částku než 5 000 Kč byl účasten pojištění od zahájení činnosti po celou dobu trvání dohody o provedení práce, to znamená i v těch měsících, v nichž příjem nedosáhne 5 000 Kč.

K čl. XII – přechodné ustanovení

K bodu 1

Byla-li činnost zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (nově i zaměstnanců činných též na základě dohody o provedení práce) vykonávána ke dni 31. 12. 2011 a bude nadále vykonávána i po tomto dni, bude se považovat dne 1. 1. 2012 za den nástupu těchto zaměstnanců do zaměstnání.

K bodu 2

Aby byl jednoznačně stanoven začátek rozhodného období u zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (nově i zaměstnanců činných též na základě dohody o provedení práce), navrhuje se na základě právní fikce stanovit, že začátek rozhodného období je 1. 1. 2012.

K čl. XIII – změna zákona č. 589/1992 Sb.

K bodům 1 až 3

Navržená úprava zohledňuje to, že se do okruhu poplatníků pojistného nově zařazují zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce.

K čl. XIV – změna zákona č. 155/1995 Sb.

Okruh důchodově pojištěných osob se navrhuje nově rozšířit o zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.

K čl. XV – změna zákona č. 581/1991 Sb.

K bodům 1 a 2

Rozšíření okruh osob účastných důchodového pojištění je třeba promítnout i do zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

K čl. XVI – změna zákona č. 48/1997 Sb.

K bodům 1 až 3

V návaznosti na nově navrhované zpojistnění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce v oblasti pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je potřebné postupovat obdobně, i pokud jde o pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

K čl. XVI – změna zákona č. 48/1997 Sb.

K bodům 1 až 3

Nově navrhované zpojistnění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, vyžaduje, aby na to bylo reagováno také v zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tzn., že i zaměstnanci, kteří pracují na základě dohody o provedení práce, budou chráněni při platební neschopnosti zaměstnavatele.

K čl. XVIII – účinnost

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2012.

* * *