

VYPOŘÁDÁNÍ ZÁSADNÍCH PŘIPOMÍNEK K MATERIÁLU S NÁZVEM:**Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony**

Materiál byl rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dne 11. března 2011 s termínem pro doručení stanovisek do 4. dubna 2011. Doporučující připomínky byly posouzeny a tam, kde to bylo možné, k nim bylo přihlédnuto. Vyhodnocení připomínkového řízení je uvedeno v následující tabulce:

Bod návrhu do připomínkového řízení	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
K úvodní větě					
1		MV	Z	<p>K čl. I bodům 1, 57, 60, 62, 204, 288 a 300</p> <p>Důvodová zpráva při úvahách o jednotlivých variantách řešení problémů mj. uvádí: „V současné době má zaměstnavatel v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance možnost snížit nebo neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy, orgán nemocenského pojištění má možnost uložit pokutu a shodně se zaměstnavatelem snížit nebo neposkytnout nemocenské. Uvažovaný postih zaměstnanců v pracovním poměru za porušení režimu práce neschopného pojištěnce formou výpovědi, a tudíž i ukončení jeho účasti na nemocenském pojištění, by mohl představovat nejen dvojitý postih (pro úplnost dodáváme, že takový zaměstnanec by neměl nárok ani na podporu v nezaměstnanosti, což lze považovat za další postih) za tentýž skutek, ale i nerovnost mezi pojištěnci, neboť ostatní pojištěnci při stejném porušení režimu práce neschopného v systému zůstávají.“</p> <p>S tímto textem se plně ztotožňujeme, a požadujeme proto vypustit z návrhu novely veškerý text, který má 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.</p> <p>Dalším řešením je jednoznačné vymezení, co je považováno za porušení léčebného režimu zvláště hrubým způsobem a také jakým způsobem bude toto porušení zaměstnavatel dokazovat.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ČMKOS	Z	<p>1. Bod 1. (§ 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Zákoník práce má coby kodex pracovního práva obsahovat právní úpravu pracovněprávních vztahů, které teorie pracovního práva definuje jako společenské právní vztahy vznikající v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Práva a povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce do předmětu působnosti zákoníku práce nespádají. Materiálně totiž nepatří do obsahu pracovněprávního vztahu, který je tvořen vzájemnými závazky smluvních stran bezprostředně souvisejícími s výkonem námezdní práce, a proto pokládáme za nepřipustné, aby zákoník práce zasahoval do jejich právní úpravy.</i></p> <p><i>Dočasná pracovní neschopnost i karanténa patří totiž mezi překážky v práci na straně zaměstnance. V souvislosti s překážkami v práci pak zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pracovní volno a případně i kompenzaci ušlého výdělku v podobě náhrady mzdy. Obsahem pracovněprávního vztahu může být toliko povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti či karantény náhradu mzdy nebo platu (stejně jako patří do předmětu působnosti zákoníku práce i povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci). Zákoník práce pak v souvislosti s tím může upravit pravidla a podmínky vzniku práva zaměstnance na tuto náhradu, jakož i okolnosti, za nichž je zaměstnavatel oprávněn náhradu mzdy odejmout, aniž by tím jakkoli vybočil ze předmětu působnosti.</i></p> <p><i>Jiné právní souvislosti režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zákoníku práce upravovat nepřislší. Již jen proto, že v době dočasné pracovní neschopnosti se nejedná o pracovní dobu a neuplatňuje se dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Navržená právní úprava tak představuje v souvislosti s nově formulovaným důvodem k výpovědi a k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele násilné proniknutí do osobní sféry zaměstnance. Jde o úpravu populistickou, politicky tendenční, a koncepčně naprosto v rozporu s jinak prosazovaným konceptem oddělení soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy a přiblížení pracovního práva právu soukromému. Přijetím této úpravy by došlo k bezprecedentnímu prokřivení soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy, když by měl zákoník práce přímo zasahovat do ryze veřejnoprávního vztahu souvisejícího s nemocenským pojištěním pojištěnce, který je zaměstnancem.</i></p> <p><i>Navíc navrhovaná úprava zavádí nerovnost mezi</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>dvěma skupinami zaměstnanců, a to zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy a zaměstnanců ve služebním poměru (příslušníci bezpečnostních sborů a vojáci). Ačkoliv úpravu nemocenského pojištění a povinností dočasně práce neschopných obsahuje veřejnoprávní předpis (zákon o nemocenském pojištění), a tato úprava se vztahuje na obě uvedené skupiny, navrhovaná úprava postihuje pouze zaměstnance v pracovním poměru. Totéž chování (porušení povinností práce neschopného) bude mít různé právní dopady, kdy nerovnost založená navrhovanou novelou, bude záviset na povaze pracovního vztahu.</i></p> <p><i>S doplněním nového písmene e) do § 1 proto Českomoravská konfederace odborových svazů zásadně nesouhlasí.</i></p>	
2	§ 2	ČMKOS	Z	<p>2. Bod č. 2 (§ 2 až 3) zní: „2. § 2 a 3 zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 2 Závislá práce</p> <p>(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.</p> <p>(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.</p> <p style="text-align: center;">§ 3 Nelegální práce</p> <p>(1) Zakazuje se vykonávat závislou práci v jiném právním vztahu, než v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou případů upraveným zvláštním zákonem²⁾ (nelegální práce).</p> <p>(2) Nelegální práci je též, pokud fyzická osoba vykonává práci</p> <p>a) v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle zvláštního zákona vyžadováno,</p> <p>b) v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech vydaným podle zvláštního zákona nebo bez tohoto povolení, je-li podle zvláštního zákona vyžadováno.</p> <p>(3) Zakazuje se otročká práce.</p>	<p>VYHOVĚNO pokud jde o ČMKOS navrhovaný § 2 pokud jde o základní znaky definice . Bude zváženo s výjimkou „zákazu otročké práce“, ochrana proti otročké práci vyplývá z Listiny základních práv a svobod ve vazbě na zásady pracovního práva, stačí dostatečná kontrolní činnost.. Definice závislé práce je pojata pro celý právní řád, tedy i pro oblast zaměstnanosti, v textu nebudou obsažena slova „pro účely tohoto zákona“.</p> <p>VYSVĚTLENO pokud jde o ČMKOS navrhovaný § 3 -definice nelegální práce nepatří do zákoníku práce – jedná se o veřejnoprávní institut, který nepatří do soukromoprávního kodexu, nýbrž do zákona o zaměstnanosti.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>-----</p> <p>²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.““.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Definice závislé práce představuje základní vodítko pro odlišení závislé (námezdní) práce, která musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu, od jiné práce, kterou v občanskoprávním, obchodněprávním nebo jiném vztahu vykonává například osoba samostatně výdělečně činná. Současně bude východiskem i pro postihování nelegální práce, jejíž neúplná definice je v současné době obsažena v zákoně o zaměstnanosti.</i></p> <p><i>Logiku návrhu považujeme z obecného pohledu za zcela správnou. Směřuje totiž k tomu, aby byly v prvním odstavci § 2 určeny základní znaky, podle nichž lze spolehlivě poznat, že se jedná o závislou práci. V odstavci 2 pak uvádí, co musí být nezbytně s výkonem závislé práce spojeno. Stávající vymezení závislé práce obsažené v ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce je z tohoto pohledu nedokonalé. Směřuje totiž ony základní charakteristické znaky závislé práce s podmínkami, za nichž je vykonávána. Může pak docházet k nejasnostem, je-li například práce vykonávána v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, ale osoba práci zadávající přenáší náklady na osobu práci vykonávající. Jedná se pak o práci závislou nebo nezávislou (samostatnou)?</i></p> <p><i>Z právní úpravy by mělo být odvoditelné, že je-li práce vykonávána v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, vždy jde o práci závislou, a tedy pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přenášení nákladů na zaměstnance pak nebude vnímáno jako argument pro závěr o tom, že jde o samostatnou práci, nýbrž jako důvod pro sankcionování zaměstnavatele za závažné porušení pracovněprávních norem.</i></p> <p><i>Návrh ovšem nepovažujeme za dokonalý. Výše nastíněnou logiku je třeba ještě vytříbit. Podle našeho názoru by tak v prvním odstavci nového ustanovení § 2 měly být uvedeny toliko následující znaky:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - nadřízenost a podřízenost, - jménem zaměstnavatele a pro 	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p style="text-align: center;"><i>zaměstnavatele,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>podle pokynů zaměstnavatele,</i> - <i>osobní výkon práce zaměstnance.</i> <p><i>Právě tyto znaky mohou samy o sobě stačit pro přesvědčivý závěr o tom, že jde o závislou práci. V odstavci druhém pak musí být vyjmenováno, že mezi základní podmínky výkonu závislé práce musí patřit:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>mzda, plat či odměna,</i> - <i>náklady nese zaměstnavatel,</i> - <i>odpovědnost nese zaměstnavatel,</i> - <i>výkon práce v pracovní době,</i> - <i>výkon práce na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.</i> <p><i>Za zbytečný a matoucí považujeme dovětek, podle něž je práce vykonávána v pracovní době „nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době“. I taková „jinak stanovená nebo dohodnutá doba“ totiž musí být pracovní dobou, jestliže v jejím rámci vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatel závislou práci. Z ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce totiž dovodíme, že každá doba, ve které je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele pracovat. Nelze si tedy představit, že by zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele práci v jiné době než v pracovní době. Na tomto závěru není třeba nic měnit ani v případě, kdy si zaměstnanec rozvrhl pracovní dobu sám, pracuje-li například z domova. I tak je totiž doba, ve které pracuje, dobou pracovní.</i></p> <p><i>ČMKOS dále v souvislosti návrhem nové definice závislé práce požaduje, aby byla s touto definicí provázána i definice nelegální práce, kterou ČMKOS navrhuje přenést z důvodu komplexnosti právní úpravy ze zákona o zaměstnanosti přímo do zákoníku práce v podobě nově navrženého § 2a. Musí být totiž zřejmé, že dochází-li k výkonu závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu, jde o nelegální práci, za jejíž umožnění musí toho, kdo tuto práci přiděluje, stihnout odpovídající sankce. Návrhem se nezakazuje vykonávat práci v jiném než pracovněprávním vztahu, ale zakazuje se vykonávat v jiném právním vztahu závislou práci.</i></p> <p><i>ČMKOS navrhuje definovat nelegální práci s využitím návrhů obsažených v návrhu zákona, který se mění zákon o zaměstnanosti a návrh zákona o některých opatřeních vůči právníkům a fyzickým osobám zaměstnávajícím neoprávněně</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>pobývající státní příslušníky třetích zemí. Současně tyto návrhy s ohledem na potřebu koncepčního přístupu a komplexní právní úpravy doplňuje o výslovný zákaz otrocké práce, která se bohužel v české praxi opět vyskytuje a pro jejíž postihování je třeba vytvořit potřebný právní základ.</i></p> <p><i>V souladu s návrhem ČMKOS na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v bodu č. 33 tohoto stanoviska se vypouští vymezení pojmu „základních pracovněprávních vztahů“. Tuto změnu je třeba promítnout v případě přijetí návrhu ČMKOS do dalších ustanovení zákona.</i></p>	
3				3.	
4				4.	
5	§ 4	MV	Z	<p>K čl. I bodu 5</p> <p>Upozorňujeme, že v souladu s čl. 39 Legislativních pravidel vlády by právní předpis měl obsahovat pouze ustanovení normativní povahy, navrhované základní zásady jsou však příliš obecné a mají pouze deklaratorní povahu. Domníváme se, že pokud budou základní zásady zakomponovány do stávajícího zákona, měly by být vymezeny konkrétnějším způsobem a vyplývat z normativního textu příslušných ustanovení.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>Základní zásady mají sloužit jako interpretační pravidla pro celý zákoník práce - slouží pro výklad konkrétních ustanovení zákoníku práce. Nejsou to klasické normy, nýbrž vyjadřují hodnoty a cíle směřování pracovního práva, proto musí být obecné.</p> <p>Výčet zásad bude demonstrativní. Systematicky budou zásady předřazeny za § 1 jako § 1a zákoníku práce (jakožto interpretační pravidla pro celý zákoník práce), formulace budou upřesněny, nikoli rozšiřovány. Stanovení konkrétních povinností bude řešeno v § 346 a násl.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		KVOP	Z	<p><u>K bodu 5</u></p> <p>Navrhují přeformulovat navrhované vyjádření základních zásad pracovněprávních vztahů takovým způsobem, aby z jejich dikce bylo jednoznačně patrné žádoucí pravidlo chování (např. zaměstnavatel je povinen dodržovat), které by bylo v textu zákona navíc srozumitelněji vysvětleno. Rovněž navrhují výčet doplnit o zásadu vyjádřenou ve stávajícím ust. § 13 odst. 2 písm. a) „zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Navrhovaný výčet a způsob vyjádření zásad pracovněprávních vztahů považují za problematický a zcela nekonceptní. Navíc neodpovídá způsobu, jakým jsou definovány zásady v kodexech jiných právních odvětví. Z právně teoretického hlediska rozumíme právními zásadami relativně abstraktní normativní věty, koncentrovaně formulující obsah žádoucího pravidla</p>	<p>Pokud zákaz přenášení rizika bude skutečně řešen ve společných ustanoveních a výčet zásad bude demonstrativní,</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>chování, které je charakteristické pro celé právní odvětví. Navrhované znění ust. § 4 však tuto charakteristiku nespĺňuje. Jako příklad lze uvést proklamaci uvedenou v § 4 odst. a) „zvláštní ochrana práv zaměstnance“; jejíž obsah není v textu zákona blíže vysvětlen či definován. Z navrhovaného znění předmětné zásady přitom není zřejmé, zda měl navrhovatel jejím vyjádřením na mysli ochranu zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců v hlavě IV., či ochranu všech zaměstnanců, jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Dále tato proklamace zcela postrádá vymezení žádoucího pravidla chování, které z vyjádření zásady vyplývá (např. „zaměstnavatel je povinen dodržovat, chránit“). Protože není zcela patrné, zda je výčet navrhovaných zásad úplný či pouze demonstrativní, nespĺňují důvod, proč navrhovaná právní úprava nepřejala některé další zásady již dříve definované, jejichž zakotvení považují za nezbytné pro zachování stávající úrovně ochrany práv zaměstnanců. Jako klíčovou vnímám zásadu vyjádřenou v ust. § 13 odst. 2 a) stávajícího znění zákona „zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.“ Tato zásada vyjadřuje žádoucí pravidlo chování, kdy zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda či plat či veškeré další nároky z pracovněprávního vztahu, a to bez ohledu na hospodářské výsledky zaměstnavatele.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>5. Bod č. 5 (§ 4) zní: „5. § 4 včetně nadpisu zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 4</p> <p style="text-align: center;">Základní zásady pracovněprávních vztahů</p> <p>(1) V pracovněprávních vztazích je každý povinen jednat tak, aby</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. byla zabezpečena zvláštní ochrana práv zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu, 2. zaměstnanci byly zabezpečeny uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, 3. zaměstnanci bylo zabezpečeno spravedlivé odměňování, 4. nebyl ohrožen řádný výkon práce v souladu 	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Základní zásady mají sloužit jako interpretační pravidla pro celý zákoník práce - slouží pro výklad konkrétních ustanovení zákoníku práce. Nejsou to klasické normy, nýbrž vyjadřují hodnoty a cíle směřování pracovního práva, proto musí být obecné. Nemohou být proto „vyjádřeny prostřednictvím pravidla chování“.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>s oprávněnými zájmy zaměstnavatele i zaměstnance,</p> <p>5. nedocházelo k nerovnému zacházení se zaměstnanci a k jejich diskriminaci,</p> <p>6. bylo chráněno soukromí zaměstnance, jeho důstojnost a osobní údaje,</p> <p>7. nebylo znemožněno či oslabeno právo svobodného sdružování zaměstnanců a zaměstnavatelů a právo na kolektivní vyjednávání a kolektivní obhajobu jejich hospodářských a sociálních práv.</p> <p>(2) V pracovněprávních vztazích nesmí zaměstnavatel</p> <p>a) přenášet riziko spojené s výkonem závislé práce na zaměstnance,</p> <p>b) zneužívat svého silnějšího postavení na úkor zaměstnance.““.</p>	
		AKV	Z	<p>K bodu 5 - § 4 včetně nadpisu zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 4</p> <p style="text-align: center;">Základní zásady pracovněprávních vztahů</p> <p>V pracovněprávních vztazích musí být uplatňovány tyto základní zásady:</p> <p>a) zvláštní zvýšená ochrana práv zaměstnance jako reálně slabší smluvní strany pracovněprávního vztahu,</p> <p>b) nepřipustnost přenášet riziko výkonu závislé práce na zaměstnance,</p> <p>c) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky,</p> <p>d) spravedlivé odměňování za práci u zaměstnavatele nebo při dočasném přidělení,</p> <p>e) řádný výkon práce a ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele,</p> <p>f) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace,</p> <p>g) informování zaměstnanců a projednání s nimi,</p> <p>h) podpora zastoupení zaměstnanců a kolektivního vyjednávání.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Základní zásady jsou v návrhu formulovány příliš</p>	<p>ČÁSTEČNĚ VYHOVĚNO</p> <p>Základní zásady mají sloužit jako interpretační pravidla pro celý zákoník práce - slouží pro výklad konkrétních ustanovení zákoníku práce. Jejich rozšíření v požadovaném smyslu by bylo nad rámec uvedeného účelu.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>tezovitě, takže mohou vzbuzovat pochybnost o jejich skutečném interpretačním významu pro řešení konkrétních případů pracovněprávních vztahů. Pojem „zvláštní ochrana práv zaměstnance“ je sám o sobě nejednoznačný, proto navrhuje hovořit o zvláštní zvýšené ochraně a uvést i její důvod a předejít tím častému nepochopení této ochrany. Za nezbytné považujeme doplnit námi navrženou základní zásadu v písmenu b), která má výraznou interpretační hodnotu. Pokud jde o spravedlivé odměňování, navrhuje upřesnit, že je vnímáno v rámci zaměstnavatele, resp. dočasného přidělení, aby nevznikaly nejasnosti, zda nejde o porovnávání odměny za práci u různých zaměstnavatelů. Co se týče ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele, je třeba ji vyjádřit nejen ve vztahu k řádnému výkonu práce, neboť i základní povinnost zaměstnance, uvedená v § 301 písm. d), nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, je formulována bez vazby na výkon práce. Jako samostatnou základní zásadu navrhuje doplnit podporu zastoupení zaměstnanců a kolektivního vyjednávání, a to v souladu s Evropskou sociální chartou, úmluvami MOP a směrnicemi EU.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
6					
		ÚVČR KLP	Z	<p>1. K otázce započtení</p> <p>Nesouhlasíme s tím, aby započtení nároků zaměstnavatele proti příjmu zaměstnance bylo možné až do výše poloviny platu. Tato výše omezení příjmů zaměstnance může být v mnohých případech sociálně necitlivá, obzvláště pokud je na zaměstnance výživou odkázáno více osob. Zaměstnavatel má již dnes možnost uspokojit své nároky dohodou o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce, přičemž srážky se provádí podle občanského soudního řádu a prováděcích předpisů, kde jsou ustaveny základní nezabavitelné částky zohledňující potřeby zaměstnance a jím vyživovaných osob. Započtení pohledávky v tomto směru tudíž považujeme za zbytečné.</p> <p>Požadujeme proto navrhovaný §4b odst. 2 upravit následovně:</p> <p>(2) V pracovněprávních vztazích se zakazuje započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance a cestovním náhradám zaměstnance ve výši přesahující jejich polovinu.</p>	<p>Návrh MPSV reaguje na návrh nového občanského zákoníku, ale zároveň i stávající platný občanský zákoník, jakož i náleze Ústavního soudu z něhož vyplývá princip subsidiarity občanského zákoníku. Aplikace tohoto principu v běžné personalistické praxi však činí problémy, proto předkladatel se rozhodl v ZP použití některých ustanovení občanského zákoníku omezit či zakázat. Právní úprava omezující započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance byla z návrhu vypuštěna.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		KVOP	Z	<p><u>K bodu 6</u></p> <p>a) Navrhuji v nastíněném směru text návrhu ustanovení § 4c odst. 2 upravit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Navrhované znění ustanovení § 4c odst. 2 (v návaznosti na ustanovení odstavce 1) je dle mého názoru velmi nejasné. Navrhovatel se snaží formulovat dělení kogentních a dispozitivních ustanovení zákoníku práce a způsob jejich možné změny. Z dikce části za středníkem v odstavci druhém přitom není zcela patrné, co se rozumí pod „jinými povinnostmi zaměstnance“. Dle odstavce prvního by vše nasvědčovalo tomu, že se má jednat o kogentní ustanovení zákoníku práce, ale poté zase nepřipadá v úvahu, aby k jejich změně došlo „individuální smlouvou“. Byť se důvodová zpráva snaží objasnit, která ustanovení jsou svou povahou nařizující (kogentní), považují zpřesnění a vysvětlení v důvodové zprávě za nedostatečné pro zajištění právní jistoty účastníků. Jsem toho názoru, že je obsah navrhovaných ustanovení nepřesný, a proto navrhuji, aby došlo k jejich přeformulování.</p>	<p>V návrhu bude formulace upravena slova individuální smlouvou budou nahrazena slovy „smlouvou mezi zaměstnancem zaměstnavatelem“ a půjde o jakékoli povinnosti zaměstnance.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		KVOP	Z	<p>b) Navrhuji v nastíněném směru text návrhu ustanovení § 4c odst. 3 upravit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Z dikce předmětného ustanovení není zřejmé, jakou míru ochrany zaručuje. Z předmětné formulace přitom plyne, že je možné sjednat jak nižší, tak vyšší mzdová a platová práva. To by prostým jazykovým výkladem znamenalo, že lze sjednat jakkoli odchylnou právní úpravu, což zřejmě nebylo záměrem předkladatele. Dle důvodové zprávy má předmětné ustanovení garantovat tzv. minimální sociální standard, který představuje zákonné minimum. Byť důvodová zpráva jasně formuluje, co bylo smyslem daného ustanovení a jak má být chápáno a připouští, že strany jsou oprávněny se odchýlit od „nejnižší“ míry plnění zaručené zákonem směrem „nahoru“ a od „nejvyšší“ míry plnění směrem „dolů“, považují danou zákonnou dikci za velmi matoucí. Navrhuji tedy upravit předmětný text tak, aby bylo nade vše pochybnost zřejmé, že jeho smyslem bylo na jedné straně zaručit minimální sociální standart zaměstnance stanovený zákonem, ale na druhou stranu omezit maximální výši mzdových či platových práv, pokud tak zákon předpokládá.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	<p>Důvodová zpráva doplněna.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ČMKOS	Z	<p>6. Bod č. 6 (§ 4a až 4f) zní:</p> <p>„6. Za § 4 se vkládají nové § 4a až 4f, které zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 4a</p> <p>Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; není-li to možné, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.</p> <p style="text-align: center;">§ 4b</p> <p>Pro pracovněprávní vztahy se zakazuje použít úpravu občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o sjednaném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění, o změnách závazků v osobě věřitele nebo dlužníka, o ručení, zástavní smlouvě, zajištění závazků převodem práva, zajištění postoupením pohledávky, o jistotě a o nemožnosti plnění.</p> <p style="text-align: center;">§ 4c</p> <p>(1) Zakazuje se započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance, odstupnému a náhradám výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.</p> <p>(2) Zakazuje se použití vzdání se práva a prominutí dluhu v případě práva zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody, náhradu mzdy nebo platu, odstupné a náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.</p> <p style="text-align: center;">§ 4d</p> <p>(1) Smluvní pokuta smí být použita jen, stanoví-li to tento zákon (§ 310 odst. 5).</p> <p>(2) Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance požadovat poskytnutí peněžité záruky či jistoty.</p> <p>(3) Zakazuje se použití zástavního práva a</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Trvají na připomínce ve vztahu k ustanovením o rozsahu úpravy vylučující použití občanského zákoníku a k možnosti započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance.</p> <p>Právní úprava omezující započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance byla z návrhu vypuštěna.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>zadržovacího práva.</p> <p style="text-align: center;">§ 4e</p> <p>(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.</p> <p>(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchýlné úpravě práv smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen individuální smlouvou.</p> <p>(3) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak (§ 116, 118 a § 122 odst. 2).““.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS považuje za zcela nezbytné věnovat uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích odpovídající pozornost. Výsledkem musí být jednoznačná a precizní úprava, která pro pracovněprávní vztahy spolehlivě vyloučí užití těch občanskoprávních institutů, s nimiž je spojeno riziko obtížné aplikovatelnosti, zásahu do právem chráněných zájmů zaměstnance, či protiústavnosti.</i></p> <p><i>Z pracovněprávních vztahů musí být proto vyloučeny všechny občanskoprávní instituty uvedené v námi navrhovaném textu ustanovení § 4b. Zákon přitom na tomto místě nemůže užívat doktrinálního a normativního textu neznámého pojmu „fixní smlouva“.</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s koncepcí navrženou v § 4b odst. 2 zákoníku práce, která se týká započtení. Na jejím základě má být započtení proti mzdě, platu, odměně z dohod, náhradě mzdy nebo platu či cestovním náhradám přípustné do výše jejich poloviny.</i></p> <p><i>Tato úprava kopíruje obdobné pravidlo z návrhu nového občanského zákoníku. Jak již ale ČMKOS upozornila právě ve svém stanovisku k novému občanskému zákoníku, narušuje tato koncepce princip ochrany mzdy, alimentární funkci mzdy a v neposlední řadě Úmluvu MOP o ochraně mzdy. Jakékoli započtení proti mzdě zaměstnance podle ní totiž není přípustné ve</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>výši, která je stanovena jako základní nezabavitelná částka.</i></p> <p><i>Započtením poloviny mzdy by přitom v řadě případů vedlo právě k úmluvou zakázanému zabavení mzdy ve vyšším rozsahu a zaměstnanci by tak zůstalo méně než základní nezabavitelná částka.</i></p> <p><i>ČMKOS tedy s návrhem zásadně nesouhlasí. Požadujeme, aby bylo započtení uvedeno mezi těmi občanskoprávními instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích využít. Nesouhlasíme totiž ani s tím, aby docházelo k jakémukoli jednostrannému zabavování mzdy ze strany zaměstnavatele, i když by byla dodržena základní nezabavitelná částka. Pracovní právo totiž zná svůj zvláštní institut, s jehož využitím je možné, aby si zaměstnavatel ve svůj prospěch zabavil část mzdy zaměstnance. Tímto institutem je dohoda o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce. Právě podle něj lze v těchto případech postupovat a započtení proti peněžitému plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, proto v pracovněprávních vztazích nemá místo.</i></p> <p><i>Rovněž požadujeme, aby zákoník práce na tomto místě obecně uvedl, že se zakazuje, aby se zaměstnanec vzdal svého práva, resp. prominul dluh spočívající v jeho právu na mzdu, plat nebo další peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem.</i></p> <p><i>Obecně pak upozorňujeme, že by zákoník práce neměl v obecných ustanoveních užívat pojmu „cestovní náhrady“, ale formálně správného pojmu „náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“.</i></p> <p><i>Pokud jde o smluvní pokutu, souhlasíme s řešením, podle něž je tento zajišťovací institut využitelný jen v souvislosti uzavřením konkurenční doložky. Dále požadujeme doplnění pravidla, podle kterého zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnanců poskytnutí peněžních záruk či jistot. Toto pravidlo by mělo předejít špatné praxi, kdy zaměstnavatelé ať už v souvislosti se vznikem pracovního poměru nebo za jeho trvání vyžadují od zaměstnanců složení kaucí, záruk, apod.</i></p>	
		SPČR	Z	<p><u>K Části první – Změna zákoníku práce</u> <u>K čl. I</u></p> <p>K bodu 6 - § 4b odst. 1: SP ČR požaduje stanovit výjimku ze zákazu sjednat odstoupení od smlouvy pro konkurenční doložku (§ 310) po dobu trvání pracovního poměru. Viz rovněž připomínka k bodu 297.</p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Odůvodnění:</i> <i>Potřeba dodržení zákazu konkurence se v praxi v řadě případů před skončením pracovních poměrů zaměstnanců, se kterými byla při vzniku pracovního poměru uzavřena konkurenční doložka, znovu přehodnocuje. V řadě případů je přitom shledáno, že skutečně nabyté informace a znalosti nejsou pro zaměstnavatele natolik ohrožující, aby bylo nutné zákaz konkurence dodržet a vyplácet za tuto dobu náhradu mzdy.</i> Tato připomínka je zásadní.</p>	
		APPS	Z	<p>K bodu 6 části první čl. I (§ 4a), který zní: Tímto navrhovaným bodem novely dochází k úpravě vzájemného vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku ve smyslu usnesení Ústavního soudu České republiky, který se tímto vztahem zabýval. Se samotnou podstatou subsidiárního využití občanského zákoníku v pracovníprávních vztazích nelze polemizovat, ovšem nesouhlasíme se samotnou větnou konstrukcí daného ustanovení. Termín „není-li to možné“ je dle našeho názoru v tomto případě definičně příliš úzký. NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: Na základě výše uvedených důvodů navrhuje v bodě 6 nahradit v § 4a větu za středníkem následujícím zněním: <i>„s využitím občanského zákoníku, není-li toto využití v rozporu s ustanoveními tohoto zákona.“.</i></p>	Navrhovaný text je dostačující. VYSVĚTLENO
		Ústecký kraj	Z	<p>1. K bodu 6 - § 4b odst. 2 <i>Navrhovaná úprava předkladatelem:</i> „(2) V pracovníprávních vztazích se zakazuje započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance a cestovním náhradám zaměstnance ve výši přesahující jejich polovinu.“ Navrhujeme slovní spojení „a cestovním náhradám zaměstnance“ v navrhovaném znění § 4b odst. 2 zrušit. Odůvodnění: Jsme si vědomi skutečnosti, že navržená úprava započtení pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci je téměř</p>	Právní úprava omezující započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance byla z návrhu vypuštěna. VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>převzata z navrženého znění ust. § 1908 odst. 2 nového občanského zákoníku, které uvádí, cituji: <i>„Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu nebo odměny ze závislé práce vykonávané v pracovním poměru nebo na základě dohody konané mimo pracovní poměr ve výši přesahující jejich polovinu.“</i> <u>Není nám jasné, z jakého důvodu předkladatel toto ustanovení návrhu občanského zákoníku rozšířil v návrhu změn zákoníku práce i o započtení proti cestovním náhradám zaměstnance, tedy proti částkám, které již zaměstnanec ze svých prostředků za zaměstnavatele vynaložil.</u> Ani návrh občanského zákoníku, ani tento návrh změny zákoníku práce, se ovšem nevyrovnal s nařízením vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), vydaném na základě zmocnění v občanském soudním řádu. Navrhovaná úprava započtení pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci (tj. polovina mzdy, platu, odměny za práci) dostane značný okruh osob do situace, kdy nebudou mít finanční prostředky k zajištění nejnutnějších životních výdajů. Protože nelze započíst pohledávky, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí, působí navrhovaná úprava (v obou zákonech) dojmem, že vědomě úpravu o částkách, které nelze výkonem rozhodnutí zabavit, obchází; přinejmenším diskutabilní je, zda tato navržená úprava neodporuje zásadám, uvedeným v ust. § 4 písm. a) a e) návrhu – za zvláštní ochranu práv zaměstnance lze sotva považovat umožnění zápočtu větší částky, než jaká by mohla být postižena výkonem rozhodnutí, a rovněmu zacházení odporuje jiná výše zabavitelné (započtené) částky při výkonu rozhodnutí a započtení pohledávky. <i>Tato připomínka je zásadní.</i></p>	
		AKV	Z	<p>K bodu 6 - § 4a zní: „§4a Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li záležitost podle něj řešit, řeší se podle občanského zákoníku, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů; použití občanského zákoníku nesmí odporovat právní úpravě v tomto zákoně.“ <u>Odůvodnění:</u> V předloženém návrhu je vyjádřena formulace</p>	<p>NEVYHOVĚNO Navrhovaná formulace je dostačující. V připomínce doporučenou dikci navíc nelze pokládat za normativní („záležitost“ není právním úkonem ani právní událostí).</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				vycházející z toho, že zákoník práce není možné v některých případech použít, což může vzbuzovat pochybnosti díky kategoričnosti dikce. Navrhujeme proto subsidiaritu občanského zákoníku vyjádřit obdobným způsobem, jak je formulována v § 1 odst. 2 obchodního zákoníku. Dále se domníváme, že pro použití občanského zákoníku nepostačí jen dodržení základních zásad podle § 4, ale jeho použití nesmí vůbec odporovat právní úpravě v zákoníku práce, jinak by nešlo o podpůrné použití. Tato připomínka je zásadní.	
		AKV	Z	v § 4b odst. 1 se za slova „odstoupení od smlouvy“ vkládají slova „ jestliže základní pracovněprávní vztah již vznikl, nestanoví-li tento zákon jinak “. <u>Odůvodnění:</u> Jednak není důvod zakazovat účastníkům sjednat možnost odstoupení od smlouvy pro dobu, kdy pracovněprávní vztah ještě nevznikl a dále je třeba reflektovat, že sám zákon případně stanoví jinak (jako je tomu v § 36 odst. 2). Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Možnost odstoupení od smlouvy se připouští. Pro pracovní smlouvu se navrhuje speciální úprava.
		AKV	Z	- v § 4b odst. 2 se za slova „náhradě mzdy nebo platu zaměstnance“ vkládají slova „ odměně za pracovní pohotovost “ a na konci se vkládá středník a slova „ započtením pohledávky zaměstnavatele proti těmto plněním a ostatním peněžítým plněním příslušejícím zaměstnanci, které podléhají srážkám ze mzdy (zejména § 145) nesmějí být tyto srážky ohroženy ani zkráceny “. <u>Odůvodnění:</u> Považujeme za důležité jednoznačně vyjádřit vztah započtení a srážek ze mzdy, které musejí mít přednost (navržený text by se tak sice zřejmě interpretoval, ale vzbuzoval by nejasnosti). Proto navrhujeme obdobně použít formulaci uvedenou v § 148 odst. 2 a také mezi plnění, u nichž je započtení ze strany zaměstnavatele omezeno polovinou, výslovně uvést i odměnu za pracovní pohotovost, neboť ta má pro účely výplaty a splatnosti zásadně stejný režim jako mzda, plat a jejich náhrada (§ 144). Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Navrhovaný text je příliš kasuistický.
		AKV	Z	v § 4c odst. 2 se na konci tečka nahrazuje čárkou a vkládají se slova „ nejde-li o odchýlení se ve prospěch zaměstnance “. <u>Odůvodnění:</u> Není důvod vázat odchýlnou úpravu povinností zaměstnance jen na individuální smlouvu, jestliže by šlo o odchýlení se ve prospěch zaměstnance, tedy o zmírnění povinností. Tyto připomínky jsou zásadní.	ČÁSTEČNĚ VYHOVĚNO Záměrem předkladatele je připustit úpravu povinností zaměstnance jen individuální smlouvou. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit ve prospěch zaměstnance i vnitřním předpisem.
7	§ 5	MŠMT	Z	K bodu 7, bodu 38 a k části páté	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>MŠMT zásadně nesouhlasí se zrušením § 5 odst. 5 zákoníku práce, pokud jde o možnost odchýlné pracovněprávní úpravy pro akademické pracovníky vysokých škol, pedagogické pracovníky a ředitele veřejné výzkumné instituce, a s navrženými změnami, které s touto změnou souvisí – zejména zrušení § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce (viz bod 38 novely), a zásadně nesouhlasí s <u>částí pátou</u> navržené novely zákoníku práce (zrušení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů).</p> <p>Navrhovaná změna by měla velmi výrazný dopad na akademickou obec (pracovněprávní vztahy akademických pracovníků), a proto v souladu s § 92 zákona o vysokých školách byla zahájena jednání o nové právní úpravě s orgány reprezentace vysokých škol. I když důvodem navrhované změny jsou především požadavky evropské legislativy (rozpor § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách se směrnicí Rady 1999/70/ ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou byl MŠMT vytýkán již v rámci řízení o notifikaci národních předpisů k provedení uvedené evropské směrnice na přelomu loňského a letošního roku) a obecné stanovisko MPSV, že by měly být minimalizovány speciální pracovněprávní úpravy mimo zákoník práce, požaduje MŠMT znění <u>§ 70 odst. 4 zákona o vysokých školách nezrušovat</u>, ale navrhuje upravit ustanovení tak, aby splňovalo požadavky evropské legislativy. Návrh znění tohoto ustanovení MŠMT předloží po projednání s reprezentací vysokých škol v rámci vypořádání připomínkového řízení.</p> <p>V případě pedagogických pracovníků jsou některé pracovněprávní otázky upraveny v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. MŠMT proto požaduje v důvodové zprávě k předmětnému bodu blíže vysvětlit, zda v případě zrušení § 5 odst. 5 zákoníku práce by byla obecně zachována možnost provést speciální pracovněprávní úpravu v zákonech v gesci MŠMT.</p> <p>Tyto připomínky považuje MŠMT za zásadní.</p>	Důvodová zpráva doplněna.
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 7 (§ 5 odst. 4 a 5) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění :</i> <i>ČMKOS spolu s ČMOS pracovníků ve školství požaduje v dohodě s MŠMT, aby byla zachována ustanovení odstavců 4 a 5 v § 5 ZP. Zásada, že pracovněprávní vztahy pedagogických pracovníků se řídí zákoníkem práce, pokud</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO Návrh nevylučuje speciální zákonnou úpravu odchylující se od zákoníku práce.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>zvláštní zákon nestanoví jinak byla již ve starém zákoníku práce a také při přijetí nového zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) bylo vycházeno z této koncepce. MŠMT má proto eminentní zájem na tom, aby vztah ZP a školského zákona byl nadále zachován. ČMKOS tuto snahu podporuje. Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.</i>	
8	Nadpis Hlavy II				
9	§6	KZPS	Z	<p>9) Není nám jasné, v čem nebo proč je <u>pojem účastníci pracovněprávních vztahů</u> „překonaný“, naopak domníváme se, že jde o pojem širší, než „smluvní strany“. Jde o zbytečnou úpravu. <u>Se touto změnou nesouhlasíme.</u> To se týká rovněž navazujících změn v bodech 22, 24, 37, 81 a 198.</p> <p>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o sjednocení terminologie z obecně právních hledisek. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
10	§7 a 8	MO	Z	<p>K bodům 10, 11 a 12</p> <p>Požadujeme úpravu textu § 7 až § 11 tak, aby byla zachována, případně nově formulována, definice pojmu „zaměstnavatel“, a to jak pro právnickou, tak pro fyzickou osobu.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
		MV	Z	<p>K čl. I bodu 10</p> <p>V textu zákoníku práce se pojem „zaměstnavatel“ běžně používá, ale zrušením § 7 zůstává nedefinován, na rozdíl od pojmu „zaměstnanec“, který je definován nadále v § 6. Zrušení § 7 považujeme za nedůvodné a požadujeme jeho zachování.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	VYHOVĚNO
		Ústecký kraj	Z	<p>2. K bodu 10 až 12 - § 7, 8, 9 a 10</p> <p>V předloženém návrhu zákona se bez náhrady ruší ust. § 7 a 8, které definovaly pojem „zaměstnavatel“.</p> <p>Nově je upraveno znění ust. § 9, kde je uvedeno, kdo je zaměstnavatelem za Českou republiku a ust. § 10, který uvádí zaměstnavatele jako fyzickou osobu s bližším vymezením její působnosti, práv a povinností.</p> <p><i>Navrhujeme</i> do předloženého návrhu zákona doplnit definici pojmu „zaměstnavatel – právnická osoba“, který dle</p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				našeho názoru v návrhu zákona chybí. Odůvodnění: V předloženém návrhu zákona postrádáme definici pojmu „zaměstnavatel – právnická osoba“, což je dle našeho názoru zásadní problém, protože velká skupina zaměstnanců jsou právě zaměstnanci právnických osob vzniklých či založených dle různých právních předpisů. Tato připomínka je zásadní.	
	§ 9	MZD	Z	Zásadní připomínka: K bodu 10 Požadujeme ponechat ustanovení § 7 odst. 1, neboť máme za to, že definování pojmu zaměstnavatel je třeba zachovat, uvedená změna není ani v důvodové zprávě řádně vysvětlena.	VYHOVĚNO
		ASO	Z	bod 10 Zásadní připomínka bod 10 Doporučujeme zachovat původní znění odst. (1) a odst. (2), tj. (1) Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. (2) Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zdůvodnění: <i>Po odstranění obou odstavců zákoník práce nevynechává pojem zaměstnavatele – účastníka pracovněprávního vztahu.</i>	VYHOVĚNO
11	§ 9				
12	§ 10				
13	§ 11	MZD	Z	K bodu 13 Požadujeme vymezení vedoucích zaměstnanců stanovené v nově navrženém § 11 doplnit o „ zástupce vedoucích zaměstnanců, pokud nejsou současně vedoucí útvaru na nižším stupni řízení “. Považujeme za nutné tuto skutečnost doplnit alespoň v případech, jde-li o vedoucí organizační složky státu a příspěvkové	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				organizace, kdy v případě organizace s malým počtem zaměstnanců nemusí být ani další vedoucí zaměstnanec, a u vedoucích zaměstnanců na prvním stupni řízení podle ustanovení § 124.	
		HK	Z	<p>1. Připomínka k bodu 13., k ustanovení § 11</p> <p>Navrhujeme doplnit ustanovení § 11 o odstavec 2, který by vymezil institut klíčových zaměstnanců v souladu s variantou 2 bodu 3.3.1. Důvodové zprávy. Jedná se o jeden z bodů změn zákoníku práce směřujících k jeho větší flexibilitě na základě Programového prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Odstavec 2 by tedy vymezil postavení zaměstnanců zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, kteří plní úkoly podstatně ovlivňující činnost zaměstnavatele a provoz podniku. 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.</p> <p>Tato změna by se měla promítnout v některých souvisejících ustanoveních (§ 35 zkušební doba, §§ 73 a 73a možnost sjednat odvolání a odstoupení z funkce).</p>	VYSVĚTLENO
		ČMKOS	Z	<p>6. Bod č. 13 (§ 11) V navrženém § 11 věta druhá zní: „Za vedoucího zaměstnance se vždy považuje vedoucí organizační složky státu.“</p> <p><i>Odůvodnění :</i></p> <p><i>V zájmu zjednodušení právní úpravy požaduje ČMKOS jak shora uvedeno. Pokud vedoucí organizační složky státu splňuje podmínky věty první a je tak vedoucím zaměstnancem, není nutné tuto skutečnost opakovat ve větě druhé.</i></p>	VYSVĚTLENO
14					
15					
		ASO	Z	<p>bod 15</p> <p>Doporučujeme zachovat původní znění ustanovení § 13 odst. (5), § 15 odst. (1) a odst. (2), tj.</p>	Připomínka zřejmě směřuje také proti navrhovanému doplnění ustanovení o jednání odborové organizace v pracovněprávních vztazích: Současná právní úprava není úplná. Návrh neznamená oslabení pozice postavení odborové organizace, není to žádný útok na svobodu sdružování, ale jen doplňuje mezeru v legislativě, která v praxi stále více vadí a reaguje

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>§ 13 (5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.</p> <p>§ 15 (1) Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. (2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami⁸⁾</p> <p>⁸⁾§ 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.</p> <p>Zdůvodnění: <i>ZP mj. vynecháním uvedených odstavců nevynechává pojem odborové organizace, respektive je nelogicky přesouvá do jiné části ZP. Toto ustanovení nebylo náležen Ústavního soudu ČR zrušeno, ani jakýmkoliv způsobem dotčeno. Přesunutí úpravy působnosti odborové organizace až do části dvanácté, do § 286, nemá logiku už vzhledem k tomu, že § 22 až 29, ve kterých je upravována kolektivní smlouva, by měla předcházet úprava působnosti odborové organizace.</i></p>	<p>také na judikaturu. Byly řešeny případy, kdy odborová organizace neoznámila zaměstnavateli, že existuje, a pak i soudně uplatňovala svá práva, která zaměstnavatel neuspokojil jen proto, že o ní vůbec nevěděl. (Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 1599/2001, známý případ učitelů PF ZČU). V občanskoprávních a obchodních vztazích prokáže svou způsobilost jednat. Proto se navrhuje i pro pracovněprávní vztahy výslovně upravit, že odborová organizace musí prokázat stanovené skutečnosti, aby v pracovněprávních vztazích mohla jednat a mít oprávnění. Návrh podmínek vychází z přijímaného výkladu. Jak uvedeno v důvodové zprávě, podmínku alespoň 3 zaměstnanců považuje předkladatel za přiměřenou, vychází při tom ze zákona o sdružování. Není v rozporu s mezinárodněprávními závazky, protože i jejich výklady nebrání stanovení určité reprezentativnosti odborové organizace, aby mohla za zaměstnance jednat.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
16	Nadpis hlavy IV	OKOM	Z	<p><u>K bodům 16, 17 a 46:</u></p> <p>Vzhledem k tomu, že směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví a také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky byly zrušeny směrnicí 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), požadujeme odstranit označení dotčených ustanovení jako harmonizačních se směrnicemi 97/80/ES a 2002/73/ES a vyznačit je jako harmonizační se směrnicí 2006/54/ES. Rovněž požadujeme v návaznosti na to opravit rozdílovou tabulku (str. 7, 14 a 23).</p>	<p>VYHOVĚNO Příslušná ustanovení jsou upravena.</p>
17					
18					
		ÚVČR KLP	Z	K otázce neplatnosti právních úkonů	VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Pokud zákoník práce bude v § 19 obsahovat vlastní úpravu absolutní neplatnosti právních úkonů, měla by tato úprava vzhledem k obecným principům soukromého práva a občanského zákoníku jako obecného soukromoprávního kodexu být v souladu s úpravou občanského zákoníku, jak ostatně ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (116/2008 Sb.) potvrzuje i Ústavní soud. Pokud tedy občanský zákoník v § 39 (a nový občanský zákoník v § 532) považuje právní úkon za neplatný, pokud svým obsahem či účelem odporuje zákonu nebo jej obchází, nemůže zákoník práce takový úkon považovat za platný, pokud zároveň neodporuje základním zásadám pracovněprávních vztahů. Určitý úkon by tak byl platný podle zákoníku práce, ale neplatný podle občanského zákoníku, což je podle našeho názoru nepřijatelný stav.</p> <p>Požadujeme proto § 19 písm. d) upravit následovně:</p> <p>d) který odporuje zákonu nebo jej obchází nebo se přičí základním zásadám pracovněprávních vztahů,</p> <p>Kromě toho považujeme za nepřipustné a rozporné s výše uvedeným nálezem Ústavního soudu, aby pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti byly pro nedostatek formy absolutně neplatné, neboť to povede ke vzniku „faktických“ zaměstnaneckých poměrů, kde zaměstnanci budou plně zbaveni pracovněprávní ochrany. Navíc vyvstávají obecné občanskoprávní otázky: O jaký vztah se tedy bude jednat? Jakou právní úpravou se bude řídit? Bude mzda přijatá na základě tohoto vztahu bezdůvodným obohacením? Jak bude pojmáno plnění v podobě pracovních výkonů? Jak se budou vypořádávat případné vzájemné nároky? I když rozumíme snaze, kterou tím předkladatel sleduje, nemůžeme s tímto řešením souhlasit. Za přijatelné považujeme řešení navrhané ČMKOS, tedy povinnost zaměstnavatele smluvní ujednání dodatečně písemně potvrdit vymahatelná veřejnoprávně ze strany inspekce práce i soukromoprávní žalobou na plnění.</p> <p>Požadujeme proto § 20 odst. 2 vypustit a případně jej nahradit v § 34 odst. 3 podle návrhu ČMKOS</p>	<p>Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována. VYSVĚTLENO</p>
		KVOP	Z	<p><u>K bodu 18</u></p> <p>Navrhují v ustanovení § 20 vypustit část věty, „<i>Jedaže smluvní strany tuto vadu dodatečně neodstraní</i>“ či doplnit časový okamžik, do kterého lze vadu odstranit, aby byla zachována platnost právního úkonu.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p>	<p>Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována. VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>S ohledem na zachování právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu považují za zcela nepřijatelné zakotvení možnosti dodatečného odstranění vady písemné formy právního úkonu bez jakéhokoli časového omezení. V praxi by navrhovaná právní úprava vedla k častým sporům o existenci dohody o skončení pracovního poměru, případně o datum, kdy ke skončení pracovního poměru došlo. Je třeba si uvědomit, že i v případě dohody o skončení pracovního poměru může dle § 72 Zákoníku práce jak zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit její neplatnost u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Neexistuje-li písemný doklad o datu skončení pracovního poměru, je sporná i lhůta, ve které se může zaměstnanec či zaměstnavatel domáhat nápravy soudní cestou.</p> <p>Stejně jako v případě jiných právních úkonů v pracovněprávních vztazích tyto nevážou pouze jejich účastníky, ale promítají se dále do souvisejících vztahů veřejnoprávní povahy (např. důchodového či nemocenského pojištění). V praxi si lze představit situaci nedodržení písemné formy v případě dohody o skončení pracovního poměru, ačkoli na jejím písemném vyhotovení zaměstnanec trvá. Zaměstnanec bude po uplynutí sjednaného data skončení pracovního poměru žádat o zařazení do evidence úřadu práce, avšak vzhledem k nemožnosti doložení dokladu o ukončení pracovněprávního vztahu, bude muset být úřadem práce jeho žádost o přijetí do evidence zamítnuta. Vzhledem k tomu, že přiznání řádných dávek pomoci v hmotné nouzi je navázáno na splnění podmínky vedení v evidenci úřadu práce, nesplnění tohoto kritéria povede k nepřiznání předmětných dávek a bude mít zásadní sociální dopady na jednotlivce.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	
		HK	Z	<p>Připomínka k bodu 18., k ustanovení § 20 odst. 2</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Navržené znění § 20 odst. 2 je podle našeho názoru nejasné a zavádějící. Stanoví se, že určité právní úkony jsou „vždy neplatné“. Pokud se tím rozumí, že není možné nedostatek formy zhojit dodatečně, mělo by to být výslovně uvedeno. „Vždy neplatné“ jsou zcela jistě i jiné právní úkony, tedy i ty, u nichž lze nedostatek formy zhojit. Doporučujeme tuto nejasnost</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				vyplývající z textu odstranit.	
		ČBÚ	Z	<p>K novelizačnímu bodu 18 – ustanovení § 19 – neplatnosti právního úkonu. Navrhujeme doplnit ještě o písmeno „h) který je proveden v jazyce, kterému zaměstnanec prokazatelně nerozumí; to neplatí pro činnosti a funkce, na něž je požadována zaměstnavatelem znalost českého jazyka popř. vykonání srovnávací zkoušky.“ Toto svoje stanovisko odůvodňujeme zachováním rovnovážného postavení tuzemských a zahraničních zaměstnanců před zákonem.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYSVĚTLENO
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 18: Návěť bodu č. 18 je zmatečná, protože ruší celou hlavu V., tj. § 18 až 29, přitom v následujících bodech č. 19 až 31 se novelizují § 23 až 29! Požadujeme návěť upravit podle skutečného úmyslu navrhovatele.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jde o nezbytnou legislativně technickou připomínku.</i></p>	VYHOVĚNO
		ČMKOS	Z	<p>8. Bod č. 18 (§ 18 a násl.) zní:</p> <p>„18. § 18 zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 18</p> <p>Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.“</p> <p>Ustanovení § 19 až 21 se zrušují.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jak bylo již uvedeno v obecné části stanoviska, považuje ČMKOS za nesystematické a zbytečné, aby zákoník práce za daných okolností upravoval následky vad právních úkonů odlišně od občanského zákoníku. Požadujeme proto zrušit stávající § 18 až 21, resp. § 18 nahradit uvedenou normou, která vychází z § 21a návrhu. V pracovněprávních vztazích se na základě této úpravy bude aplikovat obecná úprava následků vad právních úkonů.</i></p> <p><i>Na základě obecné části stanoviska opakujeme, že</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>ČMKOS nemůže souhlasit s návrhem nesrozumitelné, a prakticky neaplikovatelné a tudíž neživotné úpravy kombinace relativní a absolutní neplatnosti. Jedná se o obłudně složitě, nepřehledné a alibistické řešení. Alibismus tohoto návrhu spočívá v tom, že pod tlakem dosavadních velmi negativních zkušeností a kritiky jak z řad právní teorie i praxe, navrhovatel do pracovněprávních vztahů vrací absolutní neplatnost. Činí tak evidentně takovým způsobem, aby většina vad právních úkonů byla sankcionována absolutní neplatností a nemohlo tak již docházet k evidentně nespravedlivým a nemravným důsledkům, které úprava relativní neplatnosti způsobuje a na které ČMKOS dlouhodobě, trpělivě, ale bohužel marně upozorňovala a upozorňuje (srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009).</i></p> <p><i>Přese všechno se ovšem navrhovatel z jakéhosi důvodu tvrdošijně tváří, že základním následkem vad právních úkonů je neplatnost relativní. Dělicí hranici mezi relativní a absolutní neplatností, kterou pak musí nastolit, vymýšlí až kuriózně složitě a kostrbatě. Přijetí této úpravy by pak z hlediska adresátů právních norem vedlo jen k dalšímu zamlžení právní úpravy.</i></p> <p><i>V důsledku přijetí uplatněné koncepce bychom totiž museli začít rozlišovat tři základní typy norem, a to normy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>dispozitivní,</i> - <i>kogentní s následkem relativní neplatnosti (formálně kogentní) a</i> - <i>kogentní s následkem absolutní neplatnosti (materiálně kogentní).</i> <p><i>Dispozitivní norma by měla být charakterizována tím, že se od ní mohou účastníci pracovněprávních vztahů odchýlit, aniž by ji přitom porušili (tj. platí pravidlo stanovené v zákoně, pokud si strany nedohodnou něco jiného). Od norem kogentních by přitom normu dispozitivní měli rozpoznat buď na základě užití gramatické díkce, a nebo z povahy dané normy. Formálně kogentní bude taková norma, od které se sice subjekty nemají odchýlovat, ale pokud tak učiní, bude toto porušení zákona sankcionováno pouze relativní neplatností. Teprve v případě materiálně kogentní normy nastoupí v případě jejich porušení absolutní neplatnost.</i></p> <p><i>Rozdíl mezi formálně kogentní a materiálně kogentní normou má být přitom nalezen v tom, zda daná norma obsahově souvisí s kategoriemi veřejného pořádku, dobrých mravů, se základními zásadami, apod.</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Na první pohled je zřejmé, že dokázat spolehlivě odlišit dispozitivní normu od normy kogentní a ještě odlišovat normy materiálně a formálně kogentní, je úkolem velmi obtížně řešitelným i pro právního experta zběhlého nejen v pracovním a občanském právu, ale i v právně teoretických disciplínách. Pokud jde o běžné účastníky pracovněprávních vztahů, tedy samotné zaměstnance a zaměstnavatele, je otázkou, zda se jim výše nastíněnou koncepcí následků vad právních úkonů vůbec podaří alespoň rámcově vysvětlit. Očekávat, že by pak sami měli umět posoudit, kdy nastane jaký následek vady právního úkonu, je z našeho pohledu až úsměvně naivní a naprosto nerealistické.</i></p> <p><i>Zřejmým rizikem navrhované právní úpravy je tedy značný stupeň právní nejistoty. Nejasná a těžko pochopitelná pravidla následků vad právních úkonů totiž povedou k závažným aplikačním a interpretačním potížím, jejichž řešení bude mnohdy záležet na subjektivním právním názoru a ve svém důsledku podstatně zhorší jak seznatelnost a srozumitelnost práva, které se dovoľával Ústavní soud ve svém nálezu, tak právní jistotu a ochranu zaměstnanců. To je pro ČMKOS nepřijatelné.</i></p> <p><i>ČMKOS proto s ohledem na výše uvedenou argumentaci návrh obsažený ve zprávě a s ohledem na shora popsaná rizika zásadně odmítá.</i></p> <p><i>Změna právní úpravy následků vad právních úkonů se musí ubírat jiným směrem. Na jejím začátku musí být jasná a přehledná pravidla pro určení dispozitivních a kogentních právních norem. Následně by měla být provedena inventura stávající právní úpravy, jejímž závěrem musí být určení oblastí, kde se může uplatnit svobodná vůle subjektů pracovněprávních vztahů. Tyto oblasti pracovněprávních vztahů by zásadně měly být regulovány jen dispozitivními normami, které umožňují odchýlné řešení. Právě tím by měla právní úprava vytvářet možnost pro uplatnění svobodné vůle subjektů pracovněprávních vztahů.</i></p> <p><i>Tam, kde je dán veřejný zájem na stanovení určitého pravidla, a to mimo jiné s ohledem na dobré mravy, základní zásady nebo mezinárodněprávní závazky České republiky, musí stát kogentní norma, jejíž narušení musí být stíženo následkem absolutní neplatnosti. Jinak řečeno, vždy když zákonodárce najde důvod pro přijetí kogentní normy, musí její porušení sankcionovat absolutní neplatností.</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně odmítá koncepci, kdy se na jedné straně má v pracovněprávních vztazích více než dosud projevovat svobodná vůle jejich subjektů (prostor k tomu by měly vytvářet dispozitivní normy), a na straně druhé se nesmyslně navrhuje stanovit na určitém místě kogentní pravidlo (které účastníci</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>pracovněprávních vztahů musí respektovat, a které omezuje jejich svobodnou vůli), které lze fakticky obejít prostřednictvím navržené koncepce relativní neplatnosti právního úkonu. Úpravu, která určité jednání sice na první pohled nedovoluje, ale současně jej prostřednictvím relativní neplatnosti fakticky toleruje, považujeme za nesmyslnou.</i></p> <p><i>Závěrem k této části shrnujeme, že ČMKOS setrvává na svém dlouhodobém postoji, tj., že ze shora uvedených důvodů zásadně a principiálně nesouhlasí s obtížně aplikovatelnou a rozporuplnou právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů a trvá na tom, aby základním způsobem řešení následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byla absolutní neplatnost. Relativní neplatnost právních úkonů by v pracovněprávních vztazích měla zůstat zachována pouze tam, kde se jedná o tradiční a v praxi zažitá řešení, a to v souvislosti s úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru. Na tomto místě má relativní neplatnost právních úkonů smysl, neboť je správné ponechat dotčené smluvní straně na zvážení, zda za daných okolností trvá na pokračování pracovněprávního vztahu, který byl druhou stranou neplatně rozvázán, a nebo zda má i on sám na rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu zájem, a proto neplatnému rozvázání nebrání a de iure tak přistupuje na návrh směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou.</i></p> <p><i>Dále považujeme za nezbytné vyjádřit se k překvapivému a kriticky nebezpečnému návrhu předepsat pro právní úkony směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu povinnost dodržet písemnou formu a její nedodržení sankcionovat absolutní neplatností. Jedná se o právní úkony, kterými je pracovní smlouva, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.</i></p> <p><i>Pravidlo, které by pro případ nedodržení písemné formy u právního úkonu vedoucího k založení pracovněprávního vztahu, stanovilo absolutní neplatnost, by vedlo ke katastrofálním důsledkům. Pokud by totiž zaměstnanec pracoval bez řádně uzavřené pracovní smlouvy, k čemuž často dochází například v důsledku toho, že zaměstnavatel ve zlé víře uzavření písemné smlouvy odmítne, a nebo smluvní strany simulují uzavření občanskoprávní nebo obchodně právní smlouvy, nedošlo by k řádnému založení pracovněprávního vztahu. Jednalo by se tedy jen o tzv. faktický pracovní poměr, tedy vztah, který právě neexistuje a „zaměstnanci“ tedy vůbec nepřísluší pracovněprávní ochrana.</i></p> <p><i>Na uvedený následek upozornil ve svém nálezu i Ústavní soud (srov. bod 227 odůvodnění nálezu), když uvedl, že „uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>vzniku základních pracovněprávních vztahů by ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit“. <i>Takový stav, který by vedl ke vzniku faktických pracovních poměrů, pak Ústavní soud označil za odporující garanci sociální a právní jistoty adresátů práva, a potud také za protiústavní.</i></p> <p><i>ČMKOS nemůže souhlasit s návrhem, které znamená zásadní ohrožení právního postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a představuje narušení Ústavního pořádku České republiky (není vyloučeno, že bude na základě přijetí navrhované úpravy proti zákoníku práce podána další ústavní stížnost, která by mohla vést k dalšímu zásahu negativního zákonodárce a opětovnému narušení tolik potřebné právní jistoty). Musíme proto rozhodně odmítnout návrh, na jehož základě má být nedodržení písemné formy u právních úkonů směřujících k založení pracovněprávního vztahu, stíženo následkem absolutní neplatnosti.</i></p> <p><i>Trváme na tom, aby byla i nadále zachována koncepce, která sice ve vztahu k právním úkonům, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, považuje za standardní dodržení písemné formy, ale s nerespektováním tohoto požadavku nespojuje následek neplatnosti.</i></p> <p><i>Pro dosažení tohoto stavu navrhujeme následující řešení, které je jednoduché, legislativně čisté, odpovídá standardní úpravě v jiných zemích EU a i v našich podmínkách má tradici (srov. ustanovení § 5 zákona č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení).</i></p> <p><i>Podle našeho návrhu musí být možné uzavřít smlouvu směřující k uzavření pracovněprávního vztahu jak písemně, tak i ústně nebo i konkludentně (uzavření smlouvy vyplyne ze samotného jednání smluvních stran). V případě smlouvy uzavřené jinak než písemně vznikne ovšem zaměstnavateli povinnost předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemné potvrzení o obsahu pracovněprávního vztahu. Toto potvrzení bude muset obsahovat alespoň podstatné náležitosti příslušného právního úkonu.</i></p> <p><i>Nevydání tohoto potvrzení nebude mít za následek neexistenci pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu. Ten totiž platně vznikl již jen na základě ústního ujednání nebo jednání smluvních stran. Zaměstnanec tedy je chráněn normami pracovního práva a nejedná se o faktický pracovní poměr. Nevydání potvrzení musí být ovšem považováno za přešůpek, resp. správní delikt, za který bude zaměstnavatele</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>stíhat sankce ze strany inspekce práce.</i></p> <p><i>Formulaci uvedeného pravidla viz v našem návrhu ve vztahu ke znění ustanovení § 34 zákoníku práce. Stejně řešení navrhuje uplatnit nejen v případě pracovní smlouvy, nýbrž i v souvislosti se jmenováním, dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Musí se přitom uplatnit jak v případě založení pracovněprávního vztahu, tak i v souvislosti s jeho změnou (například změna pracovní smlouvy).</i></p> <p><i>Pokud jde o ostatní právní úkony, pro které zákon předepisuje povinnost dodržení písemné formy (například dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, konkurenční doložka, kvalifikační dohoda, atd.), tam s návrhem absolutní neplatnosti v případě nedodržení písemné formy souhlasíme. Není ovšem nezbytné, aby tak zákoník práce výslovně stanovoval. Následek absolutní neplatnosti pro nedodržení předepsané formy totiž vyplývá z ustanovení § 40 odst. 1 občanského zákoníku, které může být v pracovněprávních vztazích subsidiárně aplikováno.</i></p>	
		ASO	Z	<p>bod 18</p> <p>Doporučujeme doplnit znění textu § 19 o nové písm. h):</p> <p>h) který nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon nebo pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků.</p> <p>Zdůvodnění: Doporučujeme použít ustanovení o písemné formě právních úkonů, upravujících pracovněprávní vztahy.</p> <p><i>Neplatnost právního úkonu pro nedostatek písemné formy je v ZP jedním z nejdůležitějších ochranných prvků zaměstnance, který má v pracovněprávním vztahu méně výhodné postavení než zaměstnavatel. V naprosté většině případů písemné dokumenty připravuje a předkládá zaměstnavatel, takže zde, i po zkušenostech z praxe, neshledáváme žádný problém s jejich administrativně-technickou přípravou pro zaměstnance.</i></p> <p><i>Už za dob starého Říma bylo známo „Vox audita perit, littera scripta manet“ (pomíjí slyšený hlas, trvá napsané slovo, neboli co je psáno, to je dáno) a „Inde datae leges, ne firmior omnia posset“ (proto jsou zákony dány, aby silnější nemohl všechno – autor Ovidius O. Naso) – což naprosto názorně vystihuje podstatu dané věci.</i></p> <p><i>ZP byl přijat jako speciální kodex pro své specifické podmínky vyskytující se v pracovněprávních vztazích. Je tedy velmi</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>znepokojující, že začíná docházet k rozměňování jednotlivých základních, důležitých, případně kogentních ustanovení a jejich neustále posilujícího subsidiárního používání ve vztahu k občanskému zákoníku.</i></p> <p><i>Spoléhání se na skutečnost, že by měl zaměstnavatel dbát ve vlastním zájmu na dodržování písemné formy smlouvy a jiných dokumentů, bez uvedení klauzule v jednotlivých ustanoveních o tzv. neplatnosti právního úkonu pro nedostatek formy, dává zaměstnavateli nevidaný prostor pro jakýkoliv výklad ústního příslibu daného zaměstnanci. Např. ústně podaná výpověď z pracovního poměru, ústně sjednaná zkušební doba, ústně sjednaná dohoda o pracovní činnosti, ústně sjednaná kvalifikační dohoda, ústně sjednaná dohoda o odpovědnosti nebo ústně sjednaná dohoda o srážkách ze mzdy stává před běžného zaměstnance často neřešitelný problém domáhání se svých práv a nastoluje před zaměstnance i existenční nejistotu. Ústní příslib zaměstnání můžeme tedy posuzovat i jako pracovní smlouvu, byť s porušením povinnosti ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec by však v případném soudním sporu musel prokazovat (například svědeckou výpovědí osob, které se jednání účastnily, pokud takové vůbec jsou), že při příslibu zaměstnání došlo k ujednání takových podstatných náležitostí, které musí obsahovat pracovní smlouva. Úspěch v dokazování by však zaměstnanec měl značně ztížen, neboť při ústním příslibu zaměstnání by mohl zaměstnavatel popírat existenci anebo obcházet podstatné náležitosti. V důsledku toho by se pak zaměstnanci asi nepodařilo prokázat, že vznikla pracovní smlouva, nehledě na skutečnost, že by se důkazní břemeno přesunulo na stranu zaměstnance.</i></p> <p><i>Základní charakteristikou a zvláštní povahou pracovních smluv se jeví nestejná vyjednávací síla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (viz výše), proto by se měl předkladatel přiklonit směrem k ochraně zaměstnance před nepříznivými ekonomickými a sociálními dopady.</i></p> <p><i>ZP by se měla prolínat zásada chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnance. V současné době je možné považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. Pracovní právo zůstává odvětvím na rozhraní práva soukromého a veřejného a musí kromě vytvoření určitého prostoru pro uplatnění autonomie vůle smluvních stran rovněž zajistit některá základní a nezpochybnitelná práva zaměstnanců a garantovat jim tak zachování základního standardu sociálních jistot.</i></p> <p><i>Návrhy tak jednoznačně strani zaměstnavatelům a pod argumenty flexibility a liberalizace, bez ohledu na principy</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>flexicurity, zastávané Evropskou unií, jejichž podstatou je současně odpovídající míra pracovněprávní ochrany zaměstnance, počítající zejména s vytvořením vhodných podmínek pro sladování pracovního a rodinného života, celoživotní vzdělávání, společenskou odpovědností podniků apod. Tento důležitý požadavek a rozměr evropského pracovního práva v předloženém materiálu zcela chybí.</i></p> <p><i>V pracovním poměru jako základním pracovněprávním vztahu pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. ustanovení §§ 27 odst. 2, 34, 35, 37/1, 49, 50 odst. 1, 74, 234, 252, 255 apod.), by měl zákonodárce poskytovat zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení.</i></p> <p><i>ZP nepovažuje ústně uzavřenou pracovní smlouvu za neplatnou, stanoví však povinnost písemné formy, protože můžou být narušeny i tzv. administrativní postupy, jako je např. odhláška (přihlášení) zaměstnance ze zdravotního a sociálního pojištění.</i></p> <p><i>Nelze rovněž souhlasit s tvrzením, že jde při ústním příslibu pouze o formální záležitost.</i></p> <p><i>Neobstojí zde ani argument, že všeobecná kvalifikace a vzdělanost u občanů ČR – zaměstnanců se neustále zvyšuje a z tohoto důvodu není nutný ZP jako takový, a určitá akcentace vybraných ustanovení ZP (například „jinak je neplatná“). Jsou známy případy z praxe, kdy manažer (byl vysokoškolsky vzdělaný) není schopen se zodpovědně vypořádat s jednotlivými ustanoveními manažerské smlouvy, zejména s konkurenční doložkou.</i></p>	
		SPČR	Z	<p>K bodu 18 - § 20 odst. 2: SP ČR požaduje navrhované ustanovení § 20 odst. 2 vypustit.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Podle názoru SP ČR je nezbytné umožnit dodatečné zhojení nedostatku formy právního úkonu pro všechny právní úkony bez výjimky. Navržená právní úprava by znamenala významnou nejistotu pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů a vedla by zejména ke vzniku tzv. faktických pracovněprávních vztahů s komplikovaným řešením jejich důsledků. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.
	§ 20	KZPS	Z	<p>18) Požadujeme vypustit navrhované ustanovení § 20 odst. 2 –</p>	NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>absolutní neplatnost právních úkonů ve vymezených případech nedostatku formy. Tato úprava by přinesla nežádoucí nejistotu pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů. Není důvodu, proč by nemělo jít zhojit i tyto právní úkony, právě naopak. Kromě toho je formulace ustanovení nejasná a zavádějící. Stanoví se, že určité právní úkony jsou „vždy neplatné“. Pokud se tím chce říci, že není možné nedostatek formy zhojit dodatečně, mělo by to být výslovně uvedeno. „Vždy neplatné“ jsou zcela jistě i jiné právní úkony, tedy i ty, u nichž lze nedostatek formy zhojit.</p> <p>Dále požaduje navrhované ustanovení § 20 odst. 2 vypustit.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	v obou variantách zachována.
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 18 <p>Požadujeme vypustit navržené ustanovení § 20 odst. 2 – absolutní neplatnost právních úkonů ve vymezených případech nedostatku formy.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Tato úprava by přinesla nežádoucí nejistotu pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů. Není důvodu, proč by nemělo jít zhojit i tyto právní úkony, právě naopak.</p> <p>Kromě toho je formulace ustanovení nejasná a zavádějící. Stanoví se, že určité právní úkony jsou „vždy neplatné“. Pokud se tím chce říci, že není možné nedostatek formy zhojit dodatečně, mělo by to být výslovně uvedeno. „Vždy neplatné“ jsou zcela jistě i jiné právní úkony, tedy i ty, u nichž lze nedostatek formy zhojit.</p> <p><u>Tato připomínka je zásadní.</u></p>	NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		APPS	Z	<p>K bodu 18 části první čl. I (§ 18 – § 21a):</p> <p>V navrhovaném § 19 písm. b) se mj. uvádí, že právní úkon je (absolutně) neplatný v případě, že je učiněn osobou „nezpůsobilou“. Ačkoliv je zřejmé, že je myšlena nezpůsobilost k právním úkonům, mohlo by takové ustanovení způsobovat výkladové nejasnosti. Dále v navrhovaném § 20 odst. 2 je stanovena absolutní neplatnost mj. pracovní smlouvy pro nedodržení předepsané formy. Toto ustanovení je dle našeho názoru v rozporu s navrhovaným ustanovením § 21 věty druhé, kde je stanoveno, že neplatnost právního úkonu nesmí být na újmu zaměstnanci, pokud neplatnost tohoto právního úkonu výlučně nezavinil.</p> <p>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: Na základě výše uvedených důvodů navrhuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • v bodě 18 v § 19 písm. b) za slovo „nezpůsobilou“ doplnit slova: „ k právním úkonům“ a • v § 20 vypustit celý odst. 2. 	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ K doplnění slov „ k právním úkonům“ za slovo nezpůsobilou“ VYHOVĚNO Pokud jde o § 20 odst. 2 VYSVĚTLENO</p>
		AKV	Z	<p><u>K bodu 18 – v § 18 se vkládá věta druhá, která zní:</u> „Podle předchozí věty se posuzuje i právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Celkově návrh na řešení povahy právních úkonů ve skutečnosti převrací relativní neplatnost v neplatnost absolutní, neboť případy řešené v § 18 by byly jen zcela výjimečné. Navržený text tak neodpovídá obsahu důvodové zprávy (str. 7), že se nadále vychází přednostně z relativní neplatnosti právních úkonů. Na prvním místě se domníváme, že právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, má být v režimu jen relativní neplatnosti. Ochrana vyjmenovaných plnění pak je nově dána i v § 347b, tedy nepřipustností vzdát se dospělého práva. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.</p>
		AKV	Z	<p>v § 19 písm. b) se za slovo „nezpůsobilou“ vkládají slova „k právním úkonům“, v písmenu d) se vypouštějí slova „odporuje</p>	<p>NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				zákonu nebo jej obchází a přičítá se“ a vkládají se slova „se přičít“, písmeno f) se vypouští a písmeno g) se označuje jako f). <u>Odůvodnění:</u> Kromě upřesnění textu písmene b) považujeme za nezbytné případy, kdy právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází, ponechat v režimu relativní neplatnosti. Právě z těchto důvodů se v praxi objevuje největší počet případů vad právního úkonu, přičemž veřejný zájem pro absolutní neplatnost obvykle není dán, nemá-li takový právní úkon současně vady zmíněné v ostatních jednotlivých písmenech § 19 (též kromě písmene f)). Tato připomínka je zásadní.	v obou variantách zachována.
		AKV	Z	v § 20 odst. 2 zní: „(2) Kolektivní smlouva a vnitřní předpis jsou pro vadu právního úkonu vždy neplatné.“ <u>Odůvodnění:</u> Nedomníváme se, že by nedodržení předepsané formy právního úkonu mělo způsobovat jeho absolutní neplatnost. Ve vztahu k pracovní smlouvě jde navíc o zpřísnění současné právní úpravy, které by bylo vždy v neprospěch zaměstnance (důsledkem by byl faktický, nechráněný vztah). Nově by vznikl rozpor s § 72, který neplatnost rozvázání pracovního poměru tradičně vyjadřuje jako relativní. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách, úprava § 20 odst. 2 bude v obou variantách zachována.
	§ 21				
	§ 21a				
19					
20	§ 23 odst. 1 a 2	ČMKOS	Z	Bod č. 20 (§ 23 odst. 1) : V navrženém § 23 odst. 1 se doplňuje věta: „Kolektivní smlouva nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“ <i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS požaduje, aby i nadále předmětné ustanovení obsahovalo zásadu, že kolektivní smlouva nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.</i>	VYSVĚTLENO
		ASO	Z	bod 20 Doporučujeme zachovat původní znění odst. (1), tj. (1) Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.</p> <p>(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy.</p> <p>Zdůvodnění: V upravené verzi dochází k oslabení kolektivní smlouvy v oblasti mzdových nebo platových práv.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	
21					
22	§ 23 odst.4				
23	§ 24 odst. 2	ASO	Z	<p>bod 23</p> <p>Doporučujeme zachovat původní znění odst. (2) a doplnit text odst. (3), tj.</p> <p>(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.</p> <p>(3) Nedohodnou-li se odborové organizace mezi sebou do 3 měsíců ode dne předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy na společném postupu podle odst. 2, na návrh kterékoliv odborové organizace může být zahájeno řízení před zprostředkovatelem. Nedojde-li po 30 dnech ke shodě, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které zastupují celkem nejméně 90 % zaměstnanců u zaměstnavatele.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Ke sporu mezi odborovými organizacemi může dojít již na úplném začátku vyjednávacího procesu, kdy se bude vyjednávat o způsobu kolektivního vyjednávání a počtu kolektivních smluv. K nesouladu mezi vyjednávajícími odborovými organizacemi může docházet opakovaně, docházelo by i k jejich redukcí, každý spor by vyžadoval písemná stanoviska neorganizovaných zaměstnanců, hlasování členů jednotlivých odborových organizací a ve svém důsledku neúměrné protahování celého vyjednávacího procesu s velmi nejistým výsledkem. Při řešení tohoto problému nelze opomíjet reakce a stanoviska zaměstnavatele během jednotlivých etap vyjednávání. Není zřejmý způsob určení, kolik procent zaměstnanců odborová organizace zastupuje. Ze znění navrhovaného textu a z podstaty věci by spíše vyplývalo, že to určí zaměstnanci svým vyjádřením, ale v odůvodnění v posledním odstavci se hovoří o „členech u zaměstnavatele“.</p> <p>Kdyby se vycházelo jen z počtu zaměstnanců-odborářů, pak by mohly být poškozeny ty odborové organizace, které jsou sice podle počtu členů malé, ale pro činnost zaměstnavatele jde o zaměstnance klíčové. Kdyby se vyjadřovali všichni zaměstnanci, pak by bylo nutno se vypořádat s tím, proč jsou k vyjádření podpory povolání až v průběhu vyjednávání a jen když u zaměstnavatele působí více odborových organizací.</p> <p>Bylo by nutné vypořádat se s otázkou souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Zdůvodnění: Doplněním odst. 3 se řeší problematiku skutečnosti praxe, kdy při pluralitě odborových organizací může nastat situace (a nastává), že jedna odborová organizace nesouhlasí s návrhy na uzavření kolektivní smlouvy a blokuje tím uzavření kolektivní smlouvy.</p> <p>Kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy se zásadně řídí principem smluvní volnosti dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZKV), určitým způsobem ji omezuje a vyjadřuje intenzivní společenský zájem na úspěšném dovršení tohoto procesu. Je to odůvodněno tím, že kolektivní vyjednávání je hlavním nástrojem dosažení, respektive udržení sociálního smíru v podnicích (společnostech) či odvětvích a kolektivní smlouva je právní formou pro její zabezpečení.</p> <p>Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva jako jeho produkt se vztahují na všechny zaměstnance v okruhu působnosti příslušné budoucí či uzavřené kolektivní smlouvy. Tato působnost je vymezena jednak místně (kolektivní smlouva se uzavírá jako celopodniková, nebo jen pro určitou organizační jednotku či složku), jednak okruhem osob, na které se vztahuje, tj. jako působnost osobní (na všechny zaměstnance nebo jen určité profese apod.).</p> <p>V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu, musí zaměstnavatel plnit tyto povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům všech zúčastněných odborových organizací. Zaměstnavatel se s nimi však může dohodnout i jinak, například tak, že tato oprávnění bude vykonávat s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které budou mít procentuální zastoupení nejméně 90 % zaměstnanců u daného zaměstnavatele.</p> <p>Zákon o pluralitě odborů ale připouští, aby se o této otázce odborové organizace dohodly mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak, tj. mohou určit odchýlně od uvedeného pravidla působnost jednotlivých odborových organizací při sjednávání kolektivní smlouvy. Mohou se například dohodnout, že kolektivní vyjednávání povede jménem všech odborových organizací nejsilnější z nich a bude vycházet z požadavků ostatních (což však není příliš praktické, neboť každá ze zúčastněných organizací chce být „u toho“), nebo že bude uzavřeno více kolektivních</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>smluv. V tomto druhém případě však vždy musí být jasně vymezen okruh zaměstnanců, na které se budou jednotlivé smlouvy vztahovat. Tato potřeba vyplývá z pravidla, že se kolektivní smlouva vztahuje i na odborově neorganizované zaměstnance. Členství v té či oné organizaci zde proto nemůže být zpravidla rozlišovacím kritériem.</i></p> <p>Pro navrhovanou novelu ZP je nezbytné zvážit zejména hranici mezi nutnou mírou rovnoprávnosti všech odborových organizací v jejich právních vztazích se zaměstnavateli a mezi potřebou reprezentativnosti těchto organizací. Určující je přitom především ustanovení článku 27 odst. 2 ústavní Listiny základních práv a svobod, které prohlašuje za nepřipustné omezovat počet odborových organizací, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku (společnosti) nebo odvětví. Rozhodující význam pro navrhovanou novelu ZP při kolektivních pracovních vztazích bude interpretace, co lze považovat za zvýhodňování odborových organizací a co nikoliv. Je totiž otázkou, zda stav absolutní rovnosti odborových organizací při kolektivním vyjednávání – a to i organizací s jen několika málo členy ve vztahu k těm, které sdružují stovky či tisíce zaměstnanců podniku – je rovností skutečnou. Vzniká pochybnost, zda nejde naopak o nerovnost, znevýhodňující velkou organizaci a neúměrně zvýhodňující několik jednotlivců.</p> <p><i>Ze všeho, co bylo uvedeno, vyplývá, že ZKV uplatňuje princip absolutní rovnosti všech odborových organizací v podniku – a to bez ohledu na počet jejich členů. Neplatí zde princip reprezentativnosti. To vyvolává v praxi značné problémy, neboť i velmi malá odborová organizace může komplikovat nebo dokonce blokovat kolektivní vyjednávání (vyskytly se i případy vytváření takovýchto „odborových“ organizací z podnětu zaměstnavatelů (vrcholového managementu) se záměrem, co nejvíce blokovat kolektivní vyjednávání). Problematické je to, že je prakticky nemožné prokázat, že taková organizace není ve skutečnosti odborovou organizací. Případné prokazování by se muselo opírat o článek 10 Úmluvy MOP č. 87 a článek 2 Úmluvy MOP č. 98 s tím, že došlo k podřízení si této organizace zaměstnavatelem, což Úmluva č. 98 výslovně zakazuje. Avšak i tak ochrana, kterou by stát měl být povinen podle jejího článku 2 odst. 1 poskytnout, není v právních předpisech upravena (např. v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů) a není ani jasné, zda by tak mělo učinit Ministerstvo vnitra nebo soud.</i></p> <p>V demokratické společnosti jde nejen o princip plurality, ale zejména demokracie, kdy nelze, aby skupina jednotlivců se povyšovala na úkor většiny a prosazovala jen pro sebe maximální výhody.</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Lhůta čtyř měsíců vychází ze skutečnosti, že je nutné umožnit i v těchto případech řízení před zprostředkovatelem, popř. rozhodcem podle ZKV. Sečtou-li se lhůty stanovené v ustanovení § 11 odst. 2, § 12 odst. 2 a § 13 odst. 5 ZKV, je minimální a nepodkročitelná lhůta 105 dnů.</i></p> <p><i>Řešením výše uvedené problematiky je, aby byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které budou mít procentuální zastoupení kolem 70 % členů u zaměstnavatele, což je více než nadpoloviční většina, která je například úspěšně a dlouhodobě používána v Parlamentu ČR, při přijímání zvlášť vyjmenovaných zákonů (tzv. kvalifikovaná většina). Vývojem v parlamentní demokracii se dospělo rovněž k názoru, že pro prosazení důležitých dokumentů, majících vliv pro občany ČR, postačuje a nevyžaduje se souhlas všech poslanců (senátorů).</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	
24	§ 25 odst.1				
26	§ 25 odst.3				
26		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 26 (§ 26 odst. 1): V § 26 odstavec 1 zní:</p> <p>„(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou nelze vypovědět. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Pokud by měla účinnost kolektivní smlouvy uplynutím výpovědní doby skončit před 31. prosincem, končí účinnost kolektivní smlouvy tímto dnem“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Uzavřená kolektivní smlouva zajišťuje sociální smír, nemá proto být měněna ani rušena. ČMKOS proto nesouhlasí s navrhovaným popřením zásady vázanosti smluvních stran kolektivní smlouvou, které by udržení sociálního smíru po celou dobu účinnosti sjednané kolektivní smlouvy ohrožovalo a ve svých důsledcích by mohlo vést ke kolektivním akcím včetně</i></p>	<p>ČÁSTEČNĚ VYHOVĚNO</p> <p>Předkladatel vychází z toho, že možnost výpovědi i z kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou (praktické pro dobu delší než jeden rok) ulehčí uzavření kolektivní smlouvy na delší období, protože zaměstnavatel bude spíše ochoten uzavřít dlouhodobější smlouvu, když bude vědět, že při neočekávané změně podmínek ji bude moci vypovědět. Zákonem stanovený běh a délka výpovědní doby napomůže srozumitelnosti a jasnosti.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>stávek.</i></p> <p><i>ČMKOS navrhuje v zájmu posílení smluvní svobody sociálních partnerů výslovně stanovit, že výpovědní dobu v minimální délce 6 měsíců lze na základě kolektivního vyjednávání prodloužit. Navrhovaná poslední věta v odstavci 1 je pro praxi nesmírně důležitá vzhledem k tomu, že řada práv a povinností a podmínek jejich vzniku je vázána na ekonomický cyklus kalendářního roku.</i></p>	
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 27 (§ 26) : V § 26 navrhovaný nový odstavec 3 zní:</p> <p>„(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy uzavřené na dobu</p> <p>a) určitou uplynutím doby, na kterou byla uzavřena,</p> <p>b) neurčitou nejpozději posledním dnem kalendářního roku následujícího po kalendářním roce, ve kterém zanikla smluvní strana.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS považuje z praktických důvodů za nezbytné, aby účinnost kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou i při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončila uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, v zájmu naplnění legitimního očekávání zaměstnanců ve vztahu k jejich právům sjednaným v kolektivní smlouvě. Úpravu okamžiku zániku účinnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou v daném případě považuje ČMKOS za důvodné a pro praxi potřebné.</i></p>	NEVYHOVĚNO Souvisí s připomínkou k ne/možnosti vypovědět kolektivní smlouvu na dobu určitou. Návrh vychází z toho, že bude možné vypovědět oba druhy KS, což pro zaměstnavatele ulehčí uzavírání kolektivní smlouvy na delší dobu.
28					
29	§ 27 odst. 2				
30	§ 28				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 30 (§ 28): V navrhovaném novém znění § 28 se slova „uzavřené v tísni“ zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS považuje za nezbytné, aby u kolektivní smlouvy nebylo možné uplatnit s ohledem na její specifický charakter a normativní význam institut odstoupení od smlouvy</i></p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>v žádném případě, tj. ani v tísni. Kolektivní smlouva není pracovní smlouva nebo jiná smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je třeba pro ni občanskoprávní institut odstoupení od smlouvy vyloučit absolutně.</i>	
31	§ 29	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 31., k ustanovení § 29</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Nereálný termín pro dostatečné a kvalitní seznámení popřípadě s vysvětlením pro všechny zaměstnance. Navržené opatření bude znamenat komplikaci a zvýšené náklady zaměstnavatele.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Ustanovení první věty je již ve stávající úpravě – jen se mění pojem „účastníci“ na „smluvní strany“. Druhá věta stanoví obdobnou povinnost jako u vnitřního předpisu. Nemůže znamenat žádné komplikace ani zvýšené náklady zaměstnavatele. Znění kolektivní smlouvy musí být k dispozici.</p>
32	§ 33 odst. 2	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 32., k ustanovení § 33 odst. 2</p> <p>Navrhujeme dotčený bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Tento případ se nemusí totiž týkat jen sdružení občanů, ale i zájmových sdružení právnických osob a dalších právnických osob zřízených podle zvláštních právních předpisů.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Sleduje se zpřesnění, aby se volby jakožto předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy vztahovala na občanská sdružení podle zákona o sdružování občanů.</p>
33	§ 34 odst. 2 a 3				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 33 (§ 34 odst. 2 a 3) zní: „33. V § 34 odstavce 2 a 3 znějí:</p> <p>„(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná osoba než uvedená v § 109 odst. 3, musí pracovní smlouva obsahovat ujednání o vyšší mzdy.</p> <p>(3) Jestliže je pracovní smlouva uzavřena jinak než písemně, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den, kdy začal zaměstnanec vykonávat práci, vydat zaměstnanci písemné potvrzení obsahující alespoň náležitosti uvedené v odst. 1 a 2.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>Podle předkladatele je cílem navrhovaných změn zejména posílit smluvní svobodu stran, tj. princip, že vztahy mezi účastníky pracovněprávních vztahů mají být upravovány zákonem a smlouvou. ČMKOS proto požaduje, aby tento záměr byl</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Návrh by vyvolal právní nejistotu pro zaměstnance, neboť v případě, že by pracovní smlouva toto ujednání neobsahovala, byly by absolutně neplatná, neboť ujednání o mzdě nelze činit konkludentně. Pokud jde o formu viz vypořádání k otázce právních úkonů. Ujednání o platu jako „podstatné náležitosti pracovní smlouvy“ je pojmově vyloučeno skutečností, že plat zaměstnanci zaměstnavatel určuje jednostranným opatřením (§ 122 odst. 1 a § 136 zákoníku práce), takže omezení „povinného ujednání“ na mzdu by bylo zcela nesystémové (různé podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle typu zaměstnavatele) a navíc z praktického hlediska (s ohledem na různorodost mzdových forem) zcela nepraktické.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>naplněn zcela i pokud jde o sjednání mzdy. ČMKOS má za to, že nastala doba, aby byl z pracovněprávní úpravy konečně odstraněn zbytek direktivního řízení, který byl atributem plánovitého řízení, tj. jednostranné určení mzdy zaměstnavatelem. V souvislosti s tímto návrhem ČMKOS trvá na zrušení institutu vnitřního předpisu, včetně vnitřního mzdového předpisu jako pramene práva.</i></p> <p>ČMKOS upozorňuje, že základní rizika navrhovaných změn v následcích nedodržení předepsané formy právního úkonu se vztahují k právním úkonům směřujícím ke vzniku pracovněprávního vztahu, mezi něž se navrhuje zařadit i pracovní smlouvu. Právě tento právní úkon představuje základní důvod pro zvláštní koncepci následků nedodržení formy v pracovněprávních vztazích. Na jednu stranu pro ni totiž musí být předepsána povinnost dodržovat písemnou formu, ale na stranu druhou nelze s nedodržením této formy spojovat následek neplatnosti, protože by mohlo docházet ke vzniku tzv. „faktického“ pracovního poměru. Jednalo by se o vztah, na jehož základě zaměstnanec fakticky vykonává pro zaměstnavatele práci, ovšem nikoli v platně založeném pracovněprávním vztahu.</p> <p><i>Rizikem tedy je, že v důsledku změny právní úpravy následků nedodržení předepsané formy právního úkonu zaniknou zvláštní pravidla týkající se právních úkonů směřujících k založení pracovněprávních vztahů a bude tak docházet ke vzniku faktických pracovněprávních vztahů.</i></p> <p><i>Navrhujeme řešení fungující ve řadě států EU, podle něž právní úkon směřující k uzavření pracovněprávního vztahu může být platně učiněn i ústně, ovšem v případě ústního uzavření vznikne zaměstnavateli povinnost předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemné potvrzení o obsahu pracovněprávního vztahu. Toto potvrzení bude muset obsahovat alespoň podstatné náležitosti příslušného právního úkonu. Jeho nevydání by neznamenovalo neplatnost úkonu, který byl předtím učiněn ústně. Zaměstnavatel by nicméně měl být za nevydání potvrzení o obsahu pracovního poměru sankcionován ze strany inspekce práce. V této souvislosti ČMKOS rovněž požaduje, aby byly upraveny řádně skutkové podstaty přestupků a správních deliktů v zákoně o inspekci práce.</i></p>	
		AKV	Z	<p>K bodu 33 – v § 34 odst. 2 se na konci tečka nahrazuje čárkou a vkládají se slova: „není-li výkon práce na pravidelném pracovišti v různých obcích v pracovní smlouvě časově oddělen tak, že v jedné směně má zaměstnanec pravidelné pracoviště jen v jedné obci.“</p>	<p>NEVYHOVĚNO Připomínka směřuje k úpravě podrobnosti, která se jeví jako nadbytečná, vzhledem k tomu, že případy, na které se má vztahovat, lze řešit smluvně.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><u>Odůvodnění:</u> Právní úprava představuje zpřísnění, které nepovažujeme za vhodné. Případy, kdy zaměstnanec má více dohodnutých pravidelných pracovišť (v různých obcích) jsou v praxi využívány – podle našeho názoru by ale mělo platit pravidlo, že v rámci jedné směny může mít zaměstnanec pravidelné pracoviště jen v jediné obci (jde např. o případy, kdy má v pondělí a v pátek pravidelné pracoviště v Praze, v úterý a čtvrtek v Brně a náklady na dopravu mu nevznikají, neboť je vybaven podnikovým autem a nevznikají ani zvýšené výdaje na stravování).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
34	§ 34a	SPČR	Z	<p>K bodu 34 - § 34a odst. 1: SP ČR požaduje znění odstavce 1 upravit takto: „(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby (§ 80), s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Jde o formální, nicméně důležitou úpravu. Sjednání kratší pracovní doby nemá směřovat k vyloučení práva zaměstnance na přidělování práce ve sjednaném kratším rozsahu.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	v připomínce navrhovaný text není přesný – nejde o alternativu „stanovené“ nebo „kratší“ pracovní doby VYSVĚTLENO
		AKV	Z	<p>K bodu 34 – v § 34a se slova „... s výjimkou“ nahrazují slovem „nebo“ a za slova „(§ 80)“ se vkládá čárka a slovo „nebo“ se nahrazuje slovy „s výjimkou“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> I zaměstnanec s kratší pracovní dobou musí mít právo na přidělování práce v tomto rozsahu.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Smyslem je ochrana stanovené týdenní pracovní doby.
35	§ 31	MO	Z	<p>K bodu 35, k § 35 odst. 6</p> <p>Požadujeme tečku na konci věty nahradit čárkou a doplnit slova „jinak je neplatná.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> V odůvodnění k bodu 35 je konstatováno: „Stanoví se požadavek písemné formy sjednání zkušební doby, pod sankcí neplatnosti. Nedodržení písemného sjednání, tudíž znamená absolutní neplatnost ujednání o zkušební době.“ Ztotožňujeme se s tímto principem. Z podstaty sjednání zkušební doby i z ustanovení nově navrženého textu § 35 odst. 3 je jednoznačné, že nedostatek písemné formy nelze v tomto případě zhojit formou dodatečného odstranění vady dle nově navrženého textu § 20</p>	Bude řešeno komplexně v souvislosti s právními úkony VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>odst. 1.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		MZE	Z	<p>K bodu 35</p> <p>V § 35 odstavec 4 je nově stanoveno, že „zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru“.</p> <p>Toto ustanovení považujeme za výkladově problematické. Zejména s přihlédnutím ke skutečnosti, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr během prvních 21 dní jeho nemoci, může toto ustanovení být velmi často zneužíváno v neprospěch výkonu práv zaměstnavatelem. Požadujeme ustanovení buď zcela vypustit nebo nahradit ustanovením s tím, že „zkušební doba nesmí být se zaměstnancem sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru“.</p> <p>Konkrétně není jasné, jestli by se zkušební doba ve všech případech mohla prodloužit o překážky v práci na straně zaměstnance a o jeho dovolenou. V případě, že by prodloužením zkušební doba např. o dobu celodenních překážek v práci (§ 35 odst. 5) přesáhla polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru, vyvstává problém, protože zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Není tedy zřejmé, zda je záměrné, že v těchto případech nebude možné zkušební dobu dle § 35 odst. 5 prodloužit. Vzhledem k tomu, že v době prvních 21 dní nemoci zaměstnance nesmí zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, jednalo by se pak o ustanovení, které by mohlo vést k častému zneužívání nemoci ze strany zaměstnanců, se kterými by pak nemohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr ve zkušební době.</p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ vložení slova „sjednaná“.</p> <p>Ve zbylém rozsahu VYSVĚTLENO.</p>
		HK	Z	<p>Připomínka k bodu 35., k ustanovení § 35</p> <p>a) Navrhujeme upravit odst. 1 písm. b) následovně:</p> <p><i>Za slova „vedoucího zaměstnance“ doplnit slova „a klíčového zaměstnance“.</i></p> <p>b) Navrhujeme doplnit odst. 2 následovně:</p> <p><i>Za slova „vedoucí pracovní místo“ doplnit slova „a místo klíčového zaměstnance“.</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Zkušební doba by se měla vztahovat i na klíčové zaměstnance.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Souvisí s připomínkou k bodu 13, která byla vysvětlena.</p> <p>Z programového prohlášení vlády České republiky nevyplývá úkol umožnit sjednání zkušební doby na dobu delší než 3 měsíce pro tzv. klíčové zaměstnance. Od definování pojmu „klíčový zaměstnanec“ bylo upuštěno.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
-----	---	--------------------	-----	------------	------------

		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 35 (§ 35) zní: „35. § 35 včetně nadpisu zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 35 Zkušební doba</p> <p>(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než</p> <p>a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1),</p> <p>b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1) u vedoucího zaměstnance uvedeného v § 33 odst. 3 a v § 73 odst. 3.</p> <p>(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 11 a § 33 odst. 3).</p> <p>(3) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Zakazuje se sjednat zkušební dobu, jestliže pracovní poměr již vznikl.</p> <p>(4) Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.</p> <p>(5) Po dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci, a po dobu dovolené, zkušební doba neběží.</p> <p>(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.““.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí, aby se delší zkušební doba vztahovala na všechny vedoucí zaměstnance. Požaduje, aby byla uplatněna pouze u „jmenovaných vedoucích zaměstnanců“.</i></p> <p><i>ČMKOS upozorňuje, že současná i navrhovaná úprava prodlužování zkušební doby o dobu trvání překážek v práci odporuje, a to i vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku, obecnému principu běhu a stavění lhůt a skutečně není důvodně prodlužovat zkušební dobu až o 4 roky (např. výkon veřejné funkce jako jedna z nejdélsích překážek v práci na straně zaměstnance). Proto ČMKOS požaduje zavedení principu zastavení běhu zkušební doby. Tato úprava navíc odpovídá stávající praxi, kdy účastníci pracovního poměru vyčkají skončení překážky v práci a teprve poté případně přistupují ke skončení pracovního poměru ve zkušební době. Došlo by rovněž ke zjednodušení a zřehlednění stávající právní úpravy.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO, pokud jde o vedoucího zaměstnance – jednalo by se o zúžení okruhu oprávněných subjektů oproti záměru předkladatele. K navrhovanému odts. 5: neodpovídá potřebám praxe a ke komplikující. Okruh vedoucích zaměstnanců je zákoníkem práce vymezen v § 11. Návrh ČMKOS bez věcného logického zdůvodnění požaduje zúžit okruh vedoucích zaměstnanců jen na zaměstnance, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním a na zaměstnance, kteří mohou, avšak nemusejí mít sjednáno odvolání z vedoucího pracovního místa za podmínky, že se tohoto vedoucího pracovního místa mohou vzdát (§ 73 odst.3). K takovéto dohodě však může dojít kdykoliv za trvání pracovního poměru a nesouvisí vůbec se zkušební dobou.</p> <p>Připomínka směřuje dále k požadavku na zavedení nového a zcela nejasného pojmu: „neběží zkušební doba“, s kterým zákoník práce dosud nepochybně nepočítal. Jde o naprosto chybnou koncepční úvahu, protože zákoník práce prodloužení zkušební doby. Při tzv. „neběžící zkušební době“ by nebylo jasné, zda v této době lze či nelze pracovní poměr ve zkušební době ukončit.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
--	--	-------	---	--	--

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ASO	Z	<p>bod 35</p> <p>Doporučujeme změnit v odst. (1) písm. b) „6“ na „4“</p> <p>(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než</p> <p>b) 6 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1) u vedoucího zaměstnance.</p> <p>Doporučujeme vypustit odst. (4):</p> <p>(4) Zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.</p> <p>Doporučujeme vypustit text v odst. (5) „a o dobu celodenní dovolené“:</p> <p>(5) O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené, se zkušební doba prodlužuje.</p> <p>Doporučujeme ponechat v odst. (6) „jinak je neplatná“:</p> <p>(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Opětovné snížení práv zaměstnance a znovu porušení navrhovaného deklarovaného prohlášení o základních zásadách v ustanovení § 4 písm. a) ZP. Zarážející se jeví prodlužování zkušební doby o celodenní dovolenou, která je v kompetenci zaměstnavatele a nemá být na úkor zaměstnance prodlužována.</i></p> <p><i>Dále viz zdůvodnění § 19 – dtto.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>v zásadě jde o nepochopení institutu zkušební doby v praxi Účelem zkušební doby je vzájemné ověření si vhodnosti uzavřeného pracovního poměru. Proto je naprosto logické, že tento účel může být splněn jen při výkonu práce, čili v běžícím pracovním procesu. Proto se jeví jako účelné prodloužit sjednanou zkušební dobu o dobu překážek v práci v rozsahu celého pracovního dne a dobu čerpání celodenní či vícedenní dovolené. Pokud překážka v práci či dovolená netrvají po celou směnu, je účelu zkušební doby (ověření si vhodnosti uzavřeného pracovního poměru) dosaženo.</p>
		SPČR	Z	<p>K bodu 35 - § 35 odst. 3: SP ČR požaduje na konci odstavce 3 doplnit větu: „Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3).“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p>	<p>VYHOVĚNO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Uvedená věta je obsažena v současném ustanovení § 35 odst. 1 ZP a její vypuštění bez náhrady by v praxi vyvolalo nejistotu v tom, zda je možné zkušební dobu sjednat v den nástupu do práce, kdy jsou často pracovní smlouvy podepisovány (podle ustanovení § 36 odst. 1 pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce sjednaným v pracovní smlouvě).</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		KZPS	Z	<p>35) S navrženou úpravou zkušební doby souhlasíme. Pouze navrhujeme nahradit druhou větu § 35 odst. 3 větou: „Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3).“. Stejně je tomu v současném znění zákona, podle navrženého znění by sjednat zkušební dobu v den nástupu do práce nebylo možné, což by pro praxi přineslo v řadě případů komplikace.</p>	VYHOVĚNO
		APPS	Z	<p>K bodu 35 části první čl. I (§ 35): V navrhovaném ustanovení § 35 odst. 4 se zavádí omezení maximální délky zkušební doby na polovinu celkové délky sjednaného pracovního poměru. Toto omezení má sice sloužit jako ochrana zaměstnanců, aby v případě krátkých pracovních poměrů na dobu určitou nečinila délka zkušební doby většinu trvání pracovního poměru, ale v především v případě agenturních zaměstnanců, může mít toto opatření i negativní důsledky. Uživatelé často objednávají zaměstnance na velmi krátké časové úseky (např. 1 měsíc) a ty pak v případě potřeby prodlužují. Není tedy dopředu známé, jak dlouho bude možné daného zaměstnance k takovému uživateli přidělovat. V těchto případech se využívá možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou 3 měsíců a zároveň sjednat 3 měsíce zkušební dobu. V případě, že uživatel neprodlouží objednávku, má agentura možnost si zaměstnance určitou dobu „podržet“ a případně ho dočasně přidělit později. Pokud by bylo zavedeno zmiňované opatření, výše uvedená možnost by možná nebyla a agentury práce by byly nuceny sjednávat pracovní poměr se zaměstnanci vždy na dobu určitou, na dobu dočasného přidělení. v případě jeho ukončení, by však automaticky došlo k zániku pracovního poměru zaměstnance a jeho postavení by se tak oproti</p>	<p>Připomínka směřuje k zachování současného nežádoucího stavu, který řeší novela. Účelem návrhu je zamezit tomu, aby zkušební doba přesahovala či byla shodná s dobou trvání pracovního poměru na dobu určitou. V případech, kdy k tomuto podle dosavadní právní úpravy dochází, se vytrácí účel zkušební doby. Praxe agentur práce, na kterou připomínka upozorňuje, je obcházením účelu zákonné úpravy.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>současnému stavu zhoršilo.</p> <p style="text-align: center;"><u>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</u></p> <p>Vzhledem k výše uvedeným důvodům navrhuje, aby v bodě 35 došlo k vypuštění § 35 odst. 4 a navrhované odstavce 5 a 6 byly označeny jako 4 a 5.</p> <p style="text-align: center;">•</p>	
		Jihočeský kraj	Z	<p><u>Zásadní připomínka</u> Bod 35 - § 35 odst.4 Zdůvodnění: Považujeme za vhodné, aby bylo možné sjednat platně zkušební dobu ještě v den, který byl sjednán (stanoven) jako den nástupu do práce. Praktické to může být zejména u zaměstnanců, u nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním.</p>	VYHOVĚNO
		kraj Vysočina	Z	<p>1. <u>Připomínka k Čl. I bodu 35:</u> Navrhujeme ponechat stávající úpravu zkušební doby. Prodloužení zkušební doby není důvodné, nepřispívá právní jistotě zaměstnance a neřeší, resp. nemotivuje zaměstnavatele k jejímu náležitému využití, aby se přesvědčil o vhodnosti zaměstnance na místo podle pracovní smlouvy. Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO NEBYLI PŘÍTOMNI NA PORADĚ K VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK ROZPOR Připomínka je v rozporu z programovým prohlášením vlády – Podle textu vládního prohlášení „Vláda zváží úpravu zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce“. Požadavek na umožnění sjednání delší zkušební doby byl dlouhodobým požadavkem strany zaměstnavatelů.
		AKV	Z	<p><u>K bodu 35</u> – v § 35 odst. 3 se slova „...“, jestliže pracovní poměr již vznikl“ nahrazují slovy „po dni, v němž pracovní poměr již vznikl.“ <u>Odůvodnění:</u> Považujeme za správné ponechat možnost sjednat zkušební dobu v první den pracovního poměru. Zejména v případech, jestliže by pracovní smlouva byla sjednána předem a neobsahovala by ujednání o zkušební době, může být tato možnost důležitá. I skutečnost, že zkušební doba nemusí být sjednána v pracovní smlouvě, zde hraje roli. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Podle dosavadní právní úpravy „zkušební dobu se zakazuje sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl“. Návrh na této koncepci nic nemění.
36	§ 36 odst. 2	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 36., k ustanovení § 36 odst. 2 Navrhujeme slova „do týdne (§ 350a)“ nahradit slovy „do tří</p>	NEVYHOVĚNO Bylo by to zhoršení pro zaměstnance, ke kterému není důvod.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>dnů“.</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Zaměstnanec by měl zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci bez zbytečného odkladu, aby zaměstnavatel mohl na situaci reagovat a nebyl ohrožen provoz podniku.</p>	
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 36 <p>Slova „do týdne (§ 35a)“ navrhuje nahradit slovy „do 3 dnů“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zaměstnanec by měl zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci bez zbytečného odkladu, aby zaměstnavatel mohl na situaci reagovat a nebyl ohrožen provoz podniku.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Bylo by to zhoršení pro zaměstnance, ke kterému není důvod.</p>
		APPS	Z	<p>K bodu 36 části první čl. I. (§ 36):</p> <p>Tímto navrhovaným bodem novely mj. dochází k úpravě institutu odstoupení od pracovní smlouvy. Je zde navrhována povinná písemná forma tohoto odstoupení z důvodu navrhované povinné písemné formy pracovní smlouvy. Ve smyslu bodu II. těchto připomínek však již taková úprava ztrácí smysl. Dále pak dochází zpětně k zavedení omezení od pracovní smlouvy odstoupit pouze po dobu, než zaměstnanec nastoupí do práce. Tato změna omezuje svobodnou vůli zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy s nezodpovědným zaměstnancem v případech, kdy se tomuto zaměstnanci nepodaří doručit odstoupení dříve, než se zaměstnanec objeví na pracovišti.</p> <p>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</p> <p>Z výše uvedených důvodů navrhuje, aby v bodě 36 v § 36 odst. 2 došlo k vypuštění slov „, avšak jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné“.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
37	§ 37 odst. 1 písm.g), § 76 odst. 5	AKV	Z	<p>•</p> <p>K bodu 37 – v § 37 odst. 1 se slova „Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících“ nahrazují slovy „Nejsou-li v pracovní smlouvě sjednána dále uvedená práva a povinnosti vyplývající“. Písmeno g) se zrušuje.</p> <p>Odůvodnění: Formulace návěti jakoby preferuje, aby údaje o právech a povinnostech byly obsaženy v pracovní smlouvě, neboť tak zaměstnavatel nebude muset zaměstnanci předávat písemnou informaci vedle této pracovní smlouvy. To v praxi vede k častým pochybením, jestliže jsou v pracovní smlouvě uvedeny údaje informativní povahy (např. o délce pracovní doby a jejím rozvržení) a není výslovně uvedeno, že jde o informaci. Zaměstnanci tento údaj vnímají jako smluvní ujednání a nepřiznávají zaměstnavateli právo jej jednostranně změnit. Vznikají tak zbytečné spory mezi smluvními stranami. Je třeba vyjít ze zásady, že smlouva má především obsahovat dohodnuté závazky.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec navrhovaných změn a předkladatel nepokládá za důvodné měnit dosavadní úpravu, která vychází ze směrnice Rady 91/553/EHS. Případná změna textu by se dotýkala slučitelnosti s právem EU.
38	§ 39	MK	Z	<p>K bodu 38 K § 39 odst. 4</p> <p>Praxe ukazuje, že by bylo žádoucí zavést možnost opakujících se pracovních poměrů na dobu určitou u tzv. uměleckých zaměstnanců, tedy – slovy zákona č. 121/2000 Sb. – zaměstnanců provádějících umělecké výkony (např. herci, orchestrální hráči apod.). Zaměstnavatel (tedy divadlo, orchestr apod., bez ohledu na právní formu) musí mít možnost měnit strukturu uměleckých zaměstnanců ve vazbě na změny svého repertoáru, a to bez ohledu na to, zda k tomu poskytne nebo neposkytne souhlas odborová organizace.</p> <p>Navrhujeme proto na konec ustanovení doplnit slova: „ ; <i>souhlasu odborové organizace však není třeba ve vztahu k pracím, které spočívají v provádění uměleckých výkonů podle zvláštního předpisu¹⁷⁾</i>“</p> <p>Poznámka pod čarou č. ¹⁷⁾ bude znít: „¹⁷⁾ zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů“</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Navrhuje se obecná úprava bez výjimek. Zákoník práce je univerzálním předpisem - případné odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy. ROZPOR
		MK	Z	<p>K § 39 odst. 5</p> <p>Není jasný účel tohoto ustanovení: existují-li určité vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele dané například povahou výroby, typicky v zemědělství, není logické je omezovat na 5 let. Právě tak není jasné, proč by výjimka podle § 39 odst. 2, vztahující se k obsazení místa dočasně nepřítomného</p>	NEVYHOVĚNO Navrhuje se obecná úprava bez výjimek. Zákoník práce je univerzálním předpisem - případné odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy. ROZPOR

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>zaměstnanec, měla být omezena na 5 let – lakonickou zmínku o „formálním upozornění“ Evropské komise ve věci směrnice č. 1999/70/ES v důvodové zprávě nepokládáme za postačující. Pokládáme za nutné zdůraznit, a to i ve vztahu k připomínce k § 39 odst. 4, že zmíněná směrnice stanoví, jakou materii mají členské státy řešit, nikoli však, jakým způsobem ji mají řešit. Navíc z ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice nevyplývá, že by členské státy musely nutně stanovit maximální celkové trvání pracovních poměrů a smluv na dobu určitou – tento nástroj je ve směrnici uveden jen jako jeden z možných, nikoli jako povinný. Navrhujeme toto ustanovení vypustit.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Pro případ, že tato připomínka nebude akceptována, navrhujeme na konec § 39 odst. 4 doplnit slova: „ ; <i>souhlasu odborové organizace však není třeba a odstavec 5 se nepoužije ve vztahu k pracím, které spočívají v provádění uměleckých výkonů podle zvláštního předpisu¹⁷⁾</i>“</p>	
		MO	Z	<p>K bodu 38, k § 39 odst. 5</p> <p>Požadujeme zrušit omezení možnosti uzavřít pracovní poměr na dobu určitou podle nově navrženého odstavce 3 nebo 4 maximálně na dobu 5 let a zrušit povinnost 6 měsíčního přerušování trvání pracovního poměru.</p> <p>Odůvodnění: Případné přijetí navrhovaného znění zásadním negativním způsobem ovlivní přípravu reprezentantů České republiky v rezortním sportovním centru Ministerstva obrany i dalších rezortních sportovních centrech, a to Ministerstva vnitra i Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.</p> <p><i>Není možné přerušit přípravu sportovce v rezortním sportovním centru na 6 měsíců a poté s ním opět uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. S instruktory sportu - občanskými zaměstnanci jsou uzavřeny pracovní smlouvy podle olympijského cyklu, a to opakovaně podle předpokládané výkonnosti z hlediska fyzického věku, zdravotního stavu a jiných aspektů důležitých k vrcholné výkonnosti, a to po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem. Doba trvání takového pracovního poměru, v závislosti na uvedených ukazatelích, překročí dobu 5 let, která je v nově upraveném textu § 39 odst. 5, nastavena jako maximální.</i></p> <p><i>Obdobným způsobem probíhá uzavírání pracovního poměru u trenérů, popř. dalších členů realizačních týmů jednotlivých instruktorů sportu - reprezentantů. Tento princip se netýká kmenových zaměstnanců ASC DUKLA, kteří se podílí na</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Navrhuje se obecná úprava bez výjimek. Zákoník práce je univerzálním předpisem - případné odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy.</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>podpoře a zabezpečování podmínek pro činnost instruktorů sportu.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		MV	Z	<p>K čl. I bodu 38</p> <p>1. Upozorňujeme, že stanovení možnosti opakování pracovního poměru maximálně dvakrát v dvouleté lhůtě prostřednictvím § 39 odst. 2 je pro činnost resortních sportovních center (jako je Centrum sportu Ministerstva vnitra a jiné) a pro optimální vyhodnocování účinnosti výsledků tréninkového procesu zcela nevhodné a nesystémové řešení.</p> <p>Pro řádné fungování těchto center je třeba vytvořit takové podmínky, aby se na změny, které se v dlouhodobém a střednědobém vývoji sportovní výkonnosti zákonitě objevují, mohlo pružně a systémově reagovat i v oblasti odměňování. Aby způsob odměňování sportovců, zařazených v systému přípravy ke státní sportovní reprezentaci, mohl být maximálně objektivní, je vhodnější, aby v zákonem stanoveném čase, těm, kteří například doléčují zranění nebo z různých příčin nedosahují stanovených výkonnostních cílů, byla opakovaně a na omezenou dobu (např. ¼ nebo ½ roku) prodloužena pracovní smlouva s podmínkou prokázat v tomto období vzestup své výkonnosti. V případě schválení navrhované úpravy pracovního poměru na dobu určitou přestanou resortní sportovní centra plnit svůj hlavní úkol stanovený zákonem č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu – přípravu ke státní sportovní reprezentaci a přípravu sportovních talentů.</p> <p>Požadujeme proto zachovat původní znění ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce (tj. opakující se uzavírání pracovních smluv vícekrát během stanoveného dvouletého období), popřípadě, s přihlédnutím ke skutečnosti, že toto ustanovení je ustanovením transpozičním, stanovit výjimku z navrhovaného ustanovení § 39 odst. 2 pro zaměstnance v oblasti sportu, umění a kultury.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Navrhuje se obecná úprava bez výjimek. Zákoník práce je univerzálním předpisem - případně odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy.</p> <p>ROZPOR</p>
		MZE	Z	<p>K bodu 38</p> <p>V § 39, který se týká pracovního poměru na dobu určitou, se, mimo jiné, nově upravuje, že výjimky z omezení sjednání doby určité v maximální délce 2 roky budou možné i nadále, avšak i tyto výjimky budou časově omezeny, a to délkou doby 5 let (odstavec 5). Návrh však zcela neodpovídá praxi v České republice a dopad tohoto opatření bude velmi necitelný ke skupině zaměstnankyň, které budou čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou několikrát za sebou. Zmiňované ustanovení ještě více znevýhodní jejich pozici na trhu práce.</p>	<p>NEVYHOVĚNO viz vypořádání připomínky MV k témuž bodu</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Požadujeme toto omezení zcela vypustit nebo uvedenou hranici 5 let zvýšit nejméně na 7 let.	
		OKOM	Z	<p><u>K bodu 38 (§ 39):</u></p> <p>Přestože návrh po věcné stránce vyhovuje ustanovení 5 přílohy ke směrnici 1999/70/ES, nezaobírá se materiál vůbec vztahem navrhované úpravy k ustanovení 8 odst. 3 přílohy ke směrnici, jež zakazuje při provádění rámcové dohody (tj. přílohy ke směrnici) snížení obecné úrovně ochrany pro zaměstnance na dobu určitou (u některých ostatních variant předkladatel zmiňuje v důvodové zprávě, že jejich zavedením by mohlo dojít k porušení tohoto článku, u zvolené varianty se vztah k čl. 8 odst. 3 vůbec neřeší). V této souvislosti podotýkáme, že snížením úrovně ochrany se již Soudní dvůr EU zabýval (srov. rozsudek C-378/07 až 380/07 ve věci <i>Angelidaki</i>, zejména body 108 až 178). Ve světle této judikatury se jeví jako nutné, aby předkladatel podrobně odůvodnil, proč navržená právní úprava není porušením ustanovení 8 odst. 3 přílohy ke směrnici, a podrobně zanalyzoval i příslušnou judikaturu Soudního dvora EU.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO pokud jde o zdůvodnění-důvodová zpráva doplněna. Navrhuje jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.
		AV ČR	Z	<p>K bodu 38 – § 39 ZP – pracovní poměr na dobu určitou:</p> <p>Odstavec 5) v § 39 stanoví, že jsou-li dány vážné provozní důvody nebo při zvláštní povaze práce (pracoviště Akademie věd ČR tento institut využívají u výzkumných zaměstnanců přijímaných na řešení projektů) lze postup podle odst. 3) nebo 4) u téhož zaměstnavatele použít nejdéle po dobu 5 let. Omezení 5 let platí i pro zaměstnance, kteří jsou přijímáni např. za ženu na mateřské dovolené apod. Zůstává pravidlo, že musí uplynout od skončení pracovního poměru na dobu určitou doba 6 měsíců a pak se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nepřihlíží. Doporučujeme zvážit, zda toto časové omezení je potřebné.</p> <p>Časové omezení v odst. 5) přinese problémy pracovištím AV ČR, neboť při nedostatku finančních zdrojů snižují počty zaměstnanců placených z institucionálních prostředků a více využívají účelové prostředky z projektů, které jsou získávány ze soutěží v grantových agenturách. Grantové agentury přitom požadují, aby výzkumní zaměstnanci měli v pracovní smlouvě úvazky časově omezené po dobu řešení projektu. Výzkumný zaměstnanec tedy může mít více úvazků na řešení několika projektů s různou dobou trvání. Zakotvení doby 5 let bude znamenat i zbytečnou administrativní zátěž.</p>	NEVYHOVĚNO Navrhuje se obecná úprava bez výjimek. Zákoník práce je univerzálním předpisem - případně odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 38 (§ 39) zní : „§ 39 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 18 zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 39</p> <p style="text-align: center;">Pracovní poměr na dobu určitou</p> <p>(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. V případě, že zaměstnavatel svůj závazek zaměstnat zaměstnance po dobu určitou nedodrží a skončí pracovní poměr zaměstnance výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o kterou byl pracovní poměr zkrácen.</p> <p>(2) <u>Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 2 roky; v této době je možné pracovní poměr na dobu určitou opakovat nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.</u></p> <p>(3) <u>Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.</u></p> <p>(4) <u>Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací tyto důvody písemně vymezí a seznámí s nimi zaměstnance.</u></p> <p>(5) <u>Postup podle odstavců 3 nebo 4 je možné použít u téhož zaměstnance nejdéle po dobu 5 let; jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, sjednaného podle odstavců 3 a 4 uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu použití tohoto postupu se nepřihlíží.</u></p> <p>(6) <u>Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 5 platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.</u></p> <p>(7) <u>Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž sjednání prodloužení doby trvání</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka jde nad rámec zadání vyplývajícího z Programového prohlášení vlády. Navrhuje jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><u>pracovního poměru.</u></p> <p>(8) Zakazuje se v době 6 měsíců uvedené v odstavci 2 uzavřít mezi týmiž smluvními stranami jiný základní pracovněprávní vztah“.</p> <p>CELEX: 31999L0070</p> <p>Odůvodnění:</p> <p><i>Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou by rozhodně nemělo být zneužíváno k obcházení právní úpravy rozvázání pracovního poměru nebo k faktickému prodlužování zkušební doby. Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou rovněž nesmí vést k sociálnímu dumpingu a zneužívání silnějšího postavení zaměstnavatele vůči zaměstnancům.</i></p> <p><i>Institut pracovního poměru na dobu určitou by měl smluvním stranám sloužit pouze v odůvodněných případech, kdy je potřeba práce na té či oné straně časově omezena. Jedná se o závazek, který by měl být dodržen. Proto v případě, že zaměstnavatel svůj závazek zaměstnat zaměstnance po dobu určitou nedodrží, musí mu poskytnout náhradu ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o kterou byl pracovní poměr zkrácen. Nebylo by spravedlivé, pokud by zaměstnavatel musel poskytovat tuto náhradu i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodů porušování povinností či neuspokojivých pracovních výsledků, a proto by se tato povinnost měla uplatnit jen v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c).</i></p> <p><i>Předkladatelem navrhovaná úprava v odstavci 4 znamená vážné zhoršení oprávnění odborových organizací. Odkazujeme na podrobné odůvodnění uvedené v obecné části tohoto stanoviska.</i></p> <p><i>ČMKOS dále navrhuje v zájmu zajištění toho, aby právní úprava zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou nebyla obcházena, aby mezi týmiž smluvními stranami v době 6 měsíců neexistoval žádný jiný pracovněprávní vztah, tedy ani vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. V praxi totiž často dochází k obcházení právní úpravy spočívající v tom, že zaměstnavatelé se zaměstnancem poté, kdy byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou na nejdéle přípustnou dobu, uzavírají dohodu o pracovní činnosti, která má vykrytí dobu, po jejímž uplynutí se k předchozím pracovním poměrům na dobu určitou nepřihlíží.</i></p> <p><i>Dále požadujeme, aby zákoník práce stanovil, že</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, považuje se tento pracovní poměr za uzavřený na dobu neurčitou. Navrhované řešení, které vychází ze stávajícího ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, totiž zaměstnance nechrání. Zaměstnanci nemají dostatečné právní povědomí, aby věděli, že se existence pracovního poměru na dobu neurčitou musí před skončením pracovního poměru dovolat. Navíc dochází k případům, kdy zaměstnavatel ve zlém víře zaměstnanci přislíbí, že s ním bude uzavřen další pracovní poměr na dobu určitou, ovšem po uplynutí toho předchozího již zaměstnanci další smlouvu k podpisu nepředloží, zaměstnanec se tedy nestihl dovolat existence pracovního poměru na dobu neurčitou a pracovní poměr na dobu určitou uzavřený v rozporu se zákonem tím skončil uplynutím sjednané doby. Považujeme za nepřipustné, aby tímto zákonem legalizoval zjevné porušení nastavených pravidel.</p> <p>ČMKOS dále požaduje, aby byla odstraněna neodůvodněná nerovnost mezi podnikateli, tj. mezi agenturami práce a ostatními zaměstnavateli, spočívající v tom, že agentury práce nepodléhají obecnému zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou.</p> <p>ČMKOS rovněž považuje za nezbytné v zájmu vyjasnění a upřesnění právní úpravy definovat druhou formu řetězení pracovního poměru na dobu určitou, tj. opakované sjednávání prodloužení doby trvání pracovního poměru.</p>	
		SP ČR	Z	<p>K bodu č. 38 - § 39 : SP ČR požaduje navrhované znění ustanovení § 39 zrušit.</p> <p>SP ČR požaduje zachování stávající právní úpravy. Alternativně prodloužit dobu, ve které lze opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou ze dvou na tři roky a rozvolnit pravidla pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou v rámci limitů nastavených příslušnou směrnicí EU.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> SP ČR nesouhlasí s navrženým řešením, které jde z pohledu zaměstnavatelů ve svých omezeních výrazně nad rámec vyplývající z příslušné směrnice EU – oproti současnému stavu by byla na místě pouze úprava navrhované v novém ustanovení § 39 odst. 3. SP ČR ostatní navržené úpravy hodnotí tak, že jsou v zásadním rozporu s potřebami zaměstnavatelů a proklamovanou větší flexibilitou pracovních vztahů. Navrhovaná úprava by konkurenčně znevýhodnila zaměstnavatele v České republice vůči zaměstnavatelům z okolních zemí (např. vůči Slovensku, kde se navrhuje uzavírat</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka je v rozporu s požadavkem vyplývajícím z Programového prohlášení vlády.</p> <p>Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovního právního vztahu.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>pracovní poměr na dobu určitou opakovaně po dobu 3 let s omezením možnosti opakovaného uzavření tohoto pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v této době maximálně 3x).</i></p> <p><i>SP ČR navrhuje prodloužit základní dobu, ve které lze neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou ze dvou na tři roky. Tato flexibilní úprava je důležitá pro tvorbu nových pracovních míst, kdy je třeba umožnit vyšší mobilitu pracovníků z profesí a sektorů, které jsou na ústupu, do těch, kde jsou pracovníci žádáni. Současně by to umožnilo zaměstnavatelům zachovávat stávající pracovní místa a vytvářet nová pracovní místa. Pro zaměstnance by to znamenalo, že by nejen zůstali začlenění na trhu práce, ale mohli by také rozvíjet své pracovní dovednosti.</i></p> <p><i>Pokud jde o navrhované ustanovení § 39 odst. 5 SP ČR je toho názoru, že by taková právní úprava omezovala zaměstnavatele i v poměrně častých případech, kdy zaměstnankyně na rodičovské dovolené opětovně otěhotní a v této souvislosti nastupuje na opětovnou mateřskou a následně i rodičovskou dovolenou. Po skončení překážek v práci má zaměstnavatel povinnost zaměstnance zaměstnat podle pracovní smlouvy. Podle dosavadní judikatury, pokud je pracovní místo dočasně nepřítomného zaměstnance obsazené jiným zaměstnancem s pracovním poměrem na dobu neurčitou, nelze v těchto případech následně jedno pracovní místo zrušit a skončit pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Zaměstnavatelé jsou nuceni v praxi řešit tyto několikaleté překážky na straně zaměstnance dlouhodobými zástupy po dobu trvání příslušné překážky formou pracovních poměrů na dobu určitou. Časové omezení opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou na dobu 5 let by způsobilo, že zaměstnavatel by byl nucen po uplynutí 5 let zastupujícího zaměstnance „bezdůvodně propustit“ a přijmout na toto místo zcela nového zaměstnance. SP ČR považuje proto za zcela neefektivní propouštět v takovém případě po 5 letech již zapracovaného zaměstnance jen proto, že zákon by administrativně donutil zaměstnavatele najmout na zástup nového zaměstnance.</i></p> <p><i>SP ČR dále uvádí, že v praxi je silně požadováno, aby dosavadní omezení dva roky se netýkalo „pracujících důchodců“, které není třeba chránit před „řetězením pracovních poměrů“ a naopak dřívější praxe neomezené možnosti prodloužování být jednorozhodných pracovních poměrů pro důchodce plně vyhovovala. Navržená právní úprava není provázána ani s nařízením vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, které umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou až na 10 let.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		KZPS	Z	<p>38) Pracovní poměr na dobu určitou, § 39: v návrhu aplikovaná varianta tedy k větší flexibilitě na základě Programového prohlášení vlády nesměruje. Samozřejmě se jedná o přijatelnější variantu než většina jiných navrhovaných, které nejenže nejsou v souladu s proklamovanou větší flexibilitou, naopak jsou s ní v přímém rozporu (viz důvodová zpráva – obecná část, bod 3.3.3.). Navrhovaná úprava by konkurenčně ještě více znevýhodnila zaměstnavatele v České republice vůči zaměstnavatelům z okolních zemí (např. na Slovensku se navrhuje uzavírat pracovní poměr na dobu určitou opakovaně po dobu 3 let s omezením možností opakovaného uzavření tohoto pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v této době maximálně 3x, přičemž všechny výjimky – provozní důvody, náhrada za zaměstnance – samozřejmě jsou možné). Požadujeme zachovat současné znění a naopak prodloužit dobu, kdy je možné opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou na 3 roky, a to bez dalšího omezení. Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.
		KZPS	Z	<p>Pokud by této připomínce nebylo vyhověno, požadujeme vypustit z navrženého znění § 39 odstavec 5. Není nám jasné, proč omezovat nejenom zaměstnavatele, ale zejména zaměstnance v délce uzavření trvání pracovního poměru na dobu určitou. Jsme přesvědčeni o tom, že zaměstnanec by například v případě náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance raději přijal pracovní poměr na 6 a více let, než na 5, pokud by mu byl nabídnut. Pokud by ustanovení odst. 5 v textu zůstalo, zaměstnanec by stejného zaměstnance po uplynutí 5 let nadále nemohl zaměstnávat, a musel by ho nahradit někým jiným. Toho si zaměstnavatel samozřejmě vždycky najde, i když to přinese další zbytečné náklady na zapracování. Proti komu tedy uvedené ustanovení směřuje? To ostatně platí pro všechny případy pracovních poměrů na dobu určitou, nejenom pro výjimky podle odst. 3 a 4 – je to typický příklad kontraproduktivní „ochrany“ zaměstnanců, dopadající negativně na samotné zaměstnance. Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</p>	Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 38 <p>1. S navrhovanou úpravou nesouhlasíme. Považujeme za nepřijatelné prodloužit</p>	NEVYHOVĚNO Navrhuje jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>opakovaně pracovní poměr nejvýše 2x. Doporučujeme proto ponechat původní znění.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		UZS	Z	<p>2. Požadujeme vypustit § 39 odst. 5.</p> <p>Odůvodnění: Omezení na dobu 5 let je v praxi zcela nepoužitelné, omezující pro personální zabezpečení jednotlivých pozic (např. u řetězových porodů 2 dětí u původního zaměstnance). Ve svém důsledku znevýhodní toto ustanovení zaměstnance, kteří po 5 letech budou muset ukončit pracovní poměr. Doporučujeme tento odstavec zrušit.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.</p>
		APPS	Z	<p>K bodu 38 části první čl. I. (§ 38)</p> <p>Tento bod novely přináší novou úpravu pracovního poměru na dobu určitou. Ke stávajícímu omezení maximálního trvání pracovních poměrů na dobu určitou na dva roky dochází k zavedení dalšího omezení v podobě maximálně dvou opakování v této době.</p> <p>Problematickým aspektem však dle našeho názoru je, že i u zachovaných výjimek (např. náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance) došlo k omezení délky pracovního poměru na dobu určitou na 5 let. V případech, kdy zaměstnankyně bude čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou pro dvě po sobě narozené děti, zaměstnavatel se tak dostává nesmyslně do situace, kdy musí původní náhradu vyměnit jinou, aby nepřekročil délku trvání pracovního poměru 5 let.</p> <p>Považujeme tedy za vhodné v této oblasti zachovat současnou právní úpravu, kdy v případech náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance a v případě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele se žádná omezení u pracovního poměru na dobu určitou neaplikují. Tato úprava pracovního poměru na dobu určitou je plně v souladu se Směrnicí Rady 1999/70/ES, kterou se provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, a není tedy důvod v této oblasti zavádět přísnější právní úpravu.</p> <p>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</p>	<p>Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Z výše uvedených důvodů navrhujeme v bodě 38 v § 39 zcela vypustit odst. 5 a navrhované odstavce 6 a 7 označit jako odstavce 5 a 6.	
		Jihočeský kraj	Z	<u>Zásadní připomínka</u> Bod 38 - § 39 Pracovní poměr na dobu určitou nesouhlas s návrhem uvedeným v odstavci 5 Zdůvodnění: Ženy, které pečují o 2 děti narozené po sobě, mohou s každým dítětem zůstat 3 roky, tzn. až 6 let. Pracovníci na dobu určitou po dobu mateřských a rodičovských dovolených, by museli končit pracovní poměr před návratem z RD po 5 letech a zaměstnavatel by byl nucen zajistit další náhradu na poměrně krátkou dobu – např. už jen 1 rok.	NEVYHOVĚNO Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR
		Jihomoravský kraj	Z	Bod 38 § 39 Pracovní poměr na dobu určitou Nesouhlasíme návrhem uvedeným v odstavci 5 a to, že výjimku umožňující sjednávat pracovní poměry na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, je možné použít u téhož zaměstnance nejdéle po dobu 5 let. Ženy, které pečují o 2 děti narozené po sobě, nejsou s nimi většinou 5 let ale 6 a více let. Pracovníci, kteří pracují u zaměstnavatele na dobu určitou po dobu mateřských a rodičovských dovolených, by takto museli předčasně ukončit pracovní poměr a zaměstnavatel by hledal novou náhradu na krátkou dobu – např. na 1 rok.	NEVYHOVĚNO Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR
		kraj Vysočina	Z	2. <u>Připomínka k Čl. I bodu 38:</u> Navrhujeme v § 39 odst. 5 nahradit číslovku „5“ za číslovku „6“.	NEVYHOVĚNO Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Navrhujeme prodloužit dobu v § 39 odst. 5 zákoníku práce z pěti let na šest let. Důvodem je jednak úprava v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. a v případech řetězení rodičovské dovolené, která na sebe navazuje. Tuto připomínku považujeme za zásadní.	
		Karlovarský kraj	Z	Navrhujeme z § 39 vypustit odstavec 5, který v praxi bude způsobovat značné problémy v případech, kdy zaměstnavatel přijme zaměstnance na dobu určitou z důvodu náhrady zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené. Ze zkušeností vyplývá, že zaměstnankyně mající 2 děti "za sebou" se převážně vrací za delší dobu nežli 5 let. Pokud nedojde k vypuštění tohoto odstavce, navrhujeme prodloužit uvedenou dobu minimálně na 6 let.	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec zadání vyplývajícího z Programového prohlášení vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR
		Královeský kraj	Z	K bodu 38 Nesouhlasíme, aby ustanovení odst. 5 se vztahovalo i na výjimky z pracovního poměru dle odst. 3 (tj. většinou pracovní poměr na dobu určitou jako zástup za osobu na rodičovské dovolené apod.). V těchto případech je možné, že by některé překážky v práci překročily onu dobu 5 let, a tudíž i nutnost pracovního poměru po dobu těchto překážek by danou hranici překročila. Musel by být ukončen pracovní poměr se „zastupujícími osobami“ a následně by muselo dojít k výběru nové osoby na dobu určitou. Tento postup je bezesporu dosti nevhodný a neekonomický.	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec zadání vyplývajícího z Programového prohlášení vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR
		Olomoucký kraj	Z	1) <u>Část druhá, Hlava II, bod 38, § 39 odst. 5:</u> Nesouhlasíme s návrhem, že výjimku umožňující sjednávat pracovní poměry na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, je možné použít u téhož zaměstnance nejdéle po dobu 5 let. <i>Odůvodnění:</i> Ženy, které pečují o 2 nebo více dětí narozené po sobě, mohou čerpat rodičovskou dovolenou déle než 5 roků. Pracovníci, kteří pracují u zaměstnavatele na dobu určitou po dobu mateřských a rodičovských dovolených, by takto museli	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec zadání vyplývajícího z Programového prohlášení vlády. Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu. ROZPOR

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				předčasně ukončit pracovní poměr a zaměstnavatel by hledal novou náhradu na krátkou dobu, např. na 1 rok. Tuto připomínku považuje Olomoucký kraj za zásadní.	
		AKV	Z	K bodu 38 – v odst. 2 se slova „opakovat nejvýše dvakrát“ nahrazují slovy „sjednat nejvýše třikrát“. <u>Odůvodnění:</u> Formulace by vedla k nejasnostem. Logicky sice slova „opakovat nejvýše dvakrát“ znamenají, že to lze sjednat třikrát (jak uvádí i důvodová zpráva), ale daleko vhodnější je přímo vyjádřit, že doba určitá může být sjednána nejvýše třikrát. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.
		AKV	Z	v odst. 3 se na konci tečka nahrazuje čárkou a vkládají se slova „nebo na zaměstnávání poživatele starobního důchodu.“ <u>Odůvodnění:</u> Změna, která nastala v důsledku novely zákona o důchodovém pojištění od 1. 1. 2010 vyvolává v praxi značné problémy. Domníváme se, že je správné umožnit s poživateli starobního důchodu sjednávat bez omezení dobu určitou trvání pracovního poměru (i když to neznamena, že by měl zaměstnanec povinnost souhlasit s přechodem z doby neurčité na dobu určitou). Zaměstnavatelé se dostávají i do sociálně psychologicky choulostivých situací, když řeší otázku, jak sdělit dlouholetému zaměstnanci – důchodci, že by bylo vhodnější, kdyby zaměstnání ukončil (eventuelní dání výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky právě z důvodu úcty k takovému člověku zpravidla nepřichází v úvahu). Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Připomínka směřuje nad rámec navrhovaných změn. Zákoník práce již z důvodu principu rovného zacházení nepracuje s pojmem „poživatel starobního důchodu“. Stanovení požadované výjimky by zakládalo nerovnost zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, fakticky z důvodu věku. Jinak tomu bylo, pokud výplata důchodu byla do 31. 12. 2009 vázána na podmínku sjednání pracovního poměru na dobu určitou (zde nešlo o nerovnost v přístupu k zaměstnancům, nýbrž o podmínku výplaty důchodu).
		AKV	Z	v odst. 4 se slova „se souhlasem odborové organizace“ nahrazují slovy „u kterého působí odborová organizace s jejím souhlasem“. <u>Odůvodnění:</u> Navržená formulace by v praxi, ve vztahu k této významné právní úpravě, mohla vést k nejasnostem, zda takové vymezení může provést zaměstnavatel, u kterého odbory nepůsobí. Navrhujeme proto použít formulaci obdobnou, jak je tomu v § 306 odst. 4 ZP. To neznamena, že by nezbytně musela taková formulace být použita v jiných ustanoveních, kde se vyžaduje dohoda s odborovou organizací, jako je tomu např. v § 108 odst. 5 nebo § 217 odst. 1, jestliže postup v těchto případech problémy a pochybnosti nevyvolává. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO S ohledem na změnu textu § 39 po připomínkovém řízení je připomínka irelevantní.
		AKV	Z	v odst. 5 se slova „odstavců 3 nebo 4“ a slova „odstavců 3 a 4“ nahrazují slovy „odstavce 4“. <u>Varianta:</u> Odstavce 4 a 5 by bylo možné též spojit v jeden odstavec	NEVYHOVĚNO S ohledem na změnu textu § 39 po připomínkovém řízení je připomínka irelevantní.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><u>Odůvodnění:</u> Považujeme za nesprávné omezovat maximálním časovým limitem možnost sjednávání pracovního poměru na dobu zastupování nepřítomného zaměstnance z důvodu překážek v práci na jeho straně. V praxi by to přineslo problémy například, jestliže zastupovaná zaměstnankyně před ukončením rodičovské dovolené opětovně otěhotní.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		AKV	Z	<p>v odst. 7 se slova „a 3“ nahrazují slovy „až 6“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Pokud jde o agenturní zaměstnance, není důvod měnit současnou právní úpravu, takže vyloučení působnosti se musí vztahovat na odstavce 2 až 6, neboť již z vyloučení odst. 2 vyplývá, že možnost sjednávání těchto pracovních poměrů na dobu určitou je neomezená. To je dáno povahou agenturního zaměstnávání.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu.
39	§ 40 odst. 1				
		MO	Z	<p>K bodu 39, k § 40 odst. 1</p> <p>Požadujeme zrušit tento bod návrhu.</p> <p><i>. <u>Odůvodnění:</u> § 34 nový odst. 3 stanoví, že „Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně“. Obecně platná teorie práva obsahuje zásadu, že všechny písemně uzavřené dohody (ať již písemná forma byla stanovena zákonem, či dohodnuta) mohou být ze stejných důvodů, pro které byla stanovena písemná forma již při jejich vzniku, opět změněny nebo zrušeny pouze písemně – § 40 odst. 2 občanského zákoníku (v obchodněprávní oblasti srov. § 272 odst. 2 ObchZ a NS sp. zn. 32 Odo 771/2006). Z tohoto důvodu a vzhledem k ustanovení § 34 nový odst. 3 ZP je nutné zachovat povinnost provést změnu pracovní smlouvy písemně.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYSVĚTLENO
		KVOP	Z	<p>K bodu 39</p> <p>Navrhuji zachovat ustanovení § 40 odst. 1 Zákoníku práce ve stávajícím znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Nesouhlasím s vypuštěním věty následujícího znění: „<i>změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně.</i>“ Pracovní smlouva je základní dokument pracovního poměru obsahující jeho</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>podstatné náležitosti. Jelikož § 34 odst. 3 Zákonníku práce stanoví písemnou formu pod sankcí absolutní neplatnosti, je zcela nezbytné, aby i veškeré změny pracovní smlouvy probíhaly písemně. Považuji za nekonceptní a nesystematické, aby Zákonník práce v tomto ohledu nekorespondoval se stávajícím zněním § 40 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého může být písemně uzavřená dohoda změněna nebo zrušena pouze písemně či s navrhovaným zněním § 516 nového občanského zákoníku (který stanoví, že vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě).</p> <p>Zachování původního znění § 40 odst. 1 Zákonníku práce je nezbytné pro zachování právní jistoty smluvních stran a eliminaci sporů a důkazních obtíží při sporech týkajících se obsahu a podstatných náležitostí pracovního poměru. Obsah pracovní smlouvy je klíčový nejen pro obě strany smluvního vztahu, ale promítá se i do vztahů veřejnoprávní povahy. Oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda zaměstnavatel plní svou povinnost stanovenou v § 38 odst. 1 písm. a) Zákonníku práce – přidělovat práci dle pracovní smlouvy; pokud nedojde k písemné změně pracovní smlouvy, bude kontrola prakticky znemožněna.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	
		HK	Z	<p>Připomínka k bodu 39., k ustanovení § 39 odst. 5</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p>Odůvodnění:</p> <p>Není nám jasné, proč omezovat nejenom zaměstnavatele, ale především zaměstnance v možnosti uzavření délky trvání pracovního poměru na dobu určitou. Jsme přesvědčeni o tom, že i zaměstnanec by raději přijal kupříkladu pracovní poměr na 6 let, než na 5 let, pokud by mu to bylo nabídnuto.</p>	<p>Připomínka se vztahuje k bodu 38.</p> <p>NEVYHOVĚNO Navrhuje se jiné řešení. Stávající úprava respektuje výjimky. Navrhovaná úprava výjimky nepřipouští, čímž se zvyšuje právní jistota účastníků pracovního vztahu.</p>
		ASO	Z	<p><u>bod 39</u></p> <p>Doporučujeme ponechat větu druhou, tj.</p> <p>(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně. Za změnu pracovního poměru se</p>	<p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru. <i>Zdůvodnění:</i> <i>Viz zdůvodnění § 19 – dito</i>	
		Jihočeský kraj	Z	<u>Zásadní připomínka</u> Bod 39 - § 40 nesouhlas se zrušením ustanovení, že změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně Zdůvodnění: Z důvodu právní jistoty účastníků pracovního poměru navrhuje ponechat stávající znění.	VYSVĚTLENO
40	§ 41 odst. 1 písm.a),b) § 52 písm.d),e), § 56 písm. a)				
41	§ 41 odst. 1 písm. b)				
42	§ § 41 odst. 1 písm.d)				
43	§ 43a	MZD	Z	<u>K bodu 43</u> Požadujeme, aby byla zachována současná platná právní úprava přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem prohlubování kvalifikace a získávání odborné praxe. Dosavadní právní úprava obsahuje pro možnost „stáže“ výjimku z pravidla přidělení k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen formou agenturního zaměstnávání (dosud § 2 odst. 5 zákoníku práce) obsaženou v rušeném § 13 odst. 2 písm. h). Pro systém vzdělávání zdravotnických pracovníků má současná platná právní úprava značný význam v případech prohlubování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a 231 odst. 3 zákoníku práce) a následně odkazem na poznámku pod čarou č. 74) na zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů).</p> <p>Pro vlastní realizaci dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem odborného praktického vzdělávání je v případě lékařů, zubních lékařů a farmaceutů samostatný postup realizace ještě upraven v § 38a zákona č. 95/2004 Sb. a v případě nelékařských zdravotnických pracovníků v ustanovení § 91a zákona č. 96/2004 Sb. Požadujeme, aby současná úprava přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem prohlubování kvalifikace a získání potřebné odborné praxe byla zachována. Zcela nevhodná je v tomto případě podmínka možnosti realizace nejdříve po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Zůstává otázkou pro potřebu „stáže“ dodržování shodných pracovních a mzdových podmínek jako u zaměstnavatele, kam byl zaměstnanec dočasně přidělen, což by v praxi bylo problematické a v případě stáže pro získání odborné praxe není nezbytné i s pohledem na příslušnou legislativu EU. Požadujeme proto do textu ustanovení § 43a uvést, že se netýká účelu pro získání odborné praxe v rámci samostatně zákonem upraveného celoživotního odborného vzdělávání s odkazem na zákon č. 95/2004 Sb., a zákon č. 96/2004 Sb. Naopak i podle již ověřené praxe by bylo nezbytné uvést, že posouzení zdravotní způsobilosti k práci dočasně přiděleného zaměstnance je v působnosti lékaře závodního zdravotnického zařízení jiného zaměstnavatele.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 43 (§ 43a) : V navrhovaném § 43a odst. 6 se doplňuje druhá věta, která zní: „Pokud by pracovní a mzdové nebo platové podmínky uvedené v předchozí větě byly horší, než jsou podmínky u zaměstnavatele zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli, musí zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen, plnit tyto podmínky.“ A v § 43a odst. 7 se na konci doplňují věty, které zní: „Po skončení dočasného přidělení je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka jde nad rámec směrnice EU. Zaměstnanec se logicky po skončení dočasného přidělení vrací na druh práce a do místa výkonu práce podle své pracovní smlouvy</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS souhlasí se znovuzavedením institutu dočasného přidělení pouze při splnění podmínek zajišťujících adekvátní ochranu zaměstnanců, zejména pokud bude zakotvena v zákoníku práce povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance zpět na původní pracoviště, popř. stanovit minimální nárok na náhradu zvýšených nákladů zaměstnance. ČMKOS požaduje dále v právní úpravě upravit požadavek, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší nejen ve vztahu ke srovnatelnému zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, ale též k jeho pracovním a mzdovým nebo platovým podmínkám před přidělením.</i></p> <p><i>Vzhledem k tomu, že se dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli blíží trojstrannému vztahu, který je dosud realizován jen formou agenturního zaměstnávání, je nezbytné rovněž zajistit kontrolu dodržování podmínek dočasného přidělení a ostatních pracovních podmínek inspekcí práce tak, aby kontrole na místě nebránily formální překážky spočívají v tom, že dočasně přidělený zaměstnanec není zaměstnancem právě kontrolovaného zaměstnavatele. Stejně tak je nezbytné zajistit v těchto případech výkon kontrolních oprávnění odborové organizace působící u zaměstnavatele, jehož zaměstnanci byli dočasně přidělení u jiného zaměstnavatele.</i></p>	
		ASO	Z	<p><u>bod 43</u></p> <p>Doporučujeme doplnit odst. (3) zněním tohoto textu: „S dočasným přidělením musí zaměstnanec souhlasit, pokud s takovým opatřením zaměstnanec nesouhlasí, může jej zaměstnavatel přidělit jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 dnů v kalendářním roce“. Tzn.:</p> <p>(3)Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovním poměru dohodu o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, může tak učinit nejdříve po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li</p>	<p>Jde o individuální dohodu zaměstnavatele a zaměstnance – odbory nejsou účastníkem této dohody. VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. S dočasným přidělením musí zaměstnanec souhlasit, pokud s takovým opatřením zaměstnanec nesouhlasí, může jej zaměstnavatel přidělit jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 dnů v kalendářním roce. V dohodě je možné rovněž sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34 odst. 2 tím není dotčeno.</p> <p>Zdůvodnění: <i>V uvedeném textu chybí projednání s odborovou organizací. Dochází zde k oslabování pozice odborové organizace a tím i zaměstnance.</i></p> <p>Zásadní připomínka bod 43</p> <p>Doporučujeme doplnit odst. (3) zněním tohoto textu: „S dočasným přidělením musí zaměstnanec souhlasit, pokud s takovým opatřením zaměstnanec nesouhlasí, může jej zaměstnavatel přidělit jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 dnů v kalendářním roce“. Tzn.:</p> <p>(3)Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovním poměru dohodu o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, může tak učinit nejdříve po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. S dočasným přidělením musí zaměstnanec souhlasit, pokud s takovým opatřením zaměstnanec nesouhlasí, může jej zaměstnavatel přidělit jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 dnů v kalendářním roce. V dohodě je možné rovněž sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34 odst. 2 tím není dotčeno.</p> <p>Zdůvodnění: <i>V uvedeném textu chybí projednání s odborovou organizací. Dochází zde k oslabování pozice odborové organizace a tím i zaměstnance.</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<u>Zásadní připomínka</u>	
		SPČR	Z	<p>K bodu 43 - § 43a: SP ČR požaduje návrh upravit tak, aby bylo možné uzavřít se zaměstnancem dohodu o dočasném přidělení po uplynutí zkušební doby, nikoli až po 6 měsících od vzniku pracovního poměru. Dále SP ČR požadujeme, aby při dočasném přidělení nevznikalo zaměstnancům právo na cestovní náhrady ze zákona, ale pouze bude-li to sjednáno mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Moderní způsoby práce s výkyvy poptávky a nabídky stále častěji vyžadují možnost pružnějšího využívání zaměstnanců. Zejména u kmenových zaměstnanců, špičkových odborníků apod. může institut dočasného přidělení zvýšit flexibilitu pracovních vztahů, zejména je důležité pro rozvoj malých a středních podniků, které by měly jinak ztížený přístup ke znalostem a inovacím. Dočasná přidělení by byla používána pro školení, přenos znalostí a rozvojové aktivity a také k překonání nedostatku specifických dovedností. Z tohoto důvodu se jeví požadavek 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru jako nadbytečný a poškozující konkurenceschopnost zaměstnavatele. Ochranu zaměstnance lze zajistit ustanovením, že podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. Přeložení i dočasné přidělení je možné realizovat pouze se souhlasem zaměstnance (dočasné přidělení pouze na základě písemné dohody o dočasném přidělení). Oběma stranám by proto, dle názoru SP ČR v otázce cestovních náhrad měla být ponechána smluvní volnost. Navíc SP ČR připomíná, že původní právní úprava s dočasným přidělením právo na cestovní náhrady nespojovala. Pokud by při dočasném přidělení měly být cestovní náhrady zaměstnancům poskytovány obligatorně, nemělo by znovunavracení institutu dočasného přidělení do právní úpravy požadovaný efekt, tj. snížení počtu „kvaziagentur práce“, neboť přidělení zaměstnanců formou agenturního zaměstnávání by bylo nadále oproti dočasnému přidělení ekonomicky podstatně výhodnější.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYSVĚTLENO
		KZPS	Z	<p>43) Dočasné přidělení zaměstnance, § 43a: S navrženým řešením souhlasíme a vítáme jej. Možnost dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli jsme dlouhodobě</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>v souladu s potřebami praxe navrhovali. Pouze navrhujeme změnu v ustanovení odst. 1: <u>vypustit podmínku 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, alternativně nahradit textem „po uplynutí zkušební doby“.</u> V případě, že by zkušební doba sjednána nebyla, bylo by samozřejmě možné uzavřít dohodu hned. Právě vzhledem k tomu, že jde o <u>dohodu</u> mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není jasné, proč obě strany omezovat v tom, od kdy je možné uvedenou dohodu uzavřít.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 43 <p>1. V odst. 1 navrhujeme vypustit podmínku 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, alternativně nahradit textem „po uplynutí zkušební doby“. V případě, že by zkušební doba sjednána nebyla, bylo by samozřejmě možné uzavřít dohodu hned.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Právě vzhledem k tomu, že jde o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není jasné, proč obě strany omezovat v tom, od kdy je možné uvedenou dohodu uzavřít.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Ochrana zaměstnance v počátcích pracovního poměru je logická – např. práce ve zkušební době by měla probíhat u zaměstnavatele
		UZS	Z	<p>2. Navrhujeme vypustit § 43a odst. 6</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Není vhodné zejména pro zdravotnická zařízení, která tento institut často využívají pro vzdělávací účely. V praxi bude činit četné problémy, jelikož odměňování zdravotnických pracovníků je zejména ve státních a nestátních zdravotnických zařízeních odlišné.</p>	NEVYHOVĚNO Není důvod řešit zákoníkem práce zvláštnosti profesí – např. zdravotnických zařízení

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
		APPS	Z	<p>K bodu 43 části první čl. I. (§ 43a) Tímto navrhovaným ustanovením dojde k zavedení možnosti bezúplatného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli bez nutnosti licence agentury práce. Tuto změnu lze z pohledu APPS považovat za pozitivní, jelikož licenci již nebudou potřebovat velké společnosti, které jsou členy obchodních skupin a koncernů. Dojde tak oddělení těchto subjektů od skutečných agentur práce, které vykonávají zprostředkování zaměstnání jako svou podnikatelskou činnost.</p> <p>Dle našeho názoru se však navrhovanou právní úpravou otevírá prostor pro případné zneužívání tohoto institutu i pro klasické agenturní dočasné přidělení zaměstnance – tedy přidělení zaměstnance za účelem dosažení zisku. Formálně, by sice vztah mezi oběma zaměstnavateli byl bezúplatný, ovšem reálně by v souvislosti s bezúplatným dočasným přidělením docházelo k fakturaci jiných služeb, buď zcela fiktivních, nebo adekvátně cenově navýšených (např. konzultační činnost, poradenství, apod.). Docházelo by tak k úplatnému zprostředkování zaměstnání bez patřičné licence a tedy obcházení zákona.</p> <p>K omezení výše naznačené zneužitelnosti se jako řešení jeví omezení subjektů, které mohou institutu bezúplatného dočasného přidělení využít. Těmito osobami by pak měly být pouze osoby, které jsou určitým způsobem majetkově propojené a mají tedy obdobné zájmy. Jedná se zejména o společnosti, které jsou součástí nadnárodních koncernů, holdingů a podobných podnikatelských seskupení. V této souvislosti by bylo možné využít terminologie podnikatelských seskupení dle obchodního zákoníku.</p> <p>Co se týče samotné bezúplatnosti tohoto institutu, je možné z našeho pohledu oprávněně požadovat, aby subjekt, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, nahrazoval zaměstnavateli mzdové náklady daného zaměstnance.</p> <p>Rovněž podmínky výkonu práce by nemusely být řízeny čistě ze strany subjektu, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, ale vzájemná dohoda, by mohla upravit podmínky specificky.</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>NAVROVANÉ ŘEŠENÍ: Z výše uvedených důvodů navrhujeme v bodě 43 v § 43a odst. 2 slovo „úplatu“ nahradit slovy „účelem dosažení zisku; dočasné přidělení zaměstnance ve smyslu tohoto paragrafu lze využít jen mezi zaměstnavateli, kteří jsou součástí společného koncernu, holdingu či jiného obdobného podnikatelského seskupení nebo se jedná o obdobným způsobem propojené osoby“. V § 43a odst. 4 navrhujeme na konci první věty za slovo „přidělen“ doplnit slova „, není-li dohodnuto jinak“.</p>	
		AKV	Z	<p><u>K bodu 43</u> – v § 43a odst. 1 se slova „6 měsíců“ nahrazují slovy „zkušební doby“ a na konci se tečka nahrazuje středníkem a vkládají se slova „pro tyto účely se za jiného zaměstnavatele považuje i právnická nebo fyzická osoba, která nezaměstnává zaměstnance.“ <u>Odůvodnění:</u> Není důvod připustit možnost dočasného přidělení až po 6 měsících trvání pracovního poměru – postačí vyloučení ve zkušební době, neboť využití zrušení pracovního poměru ve zkušební době by znamenalo právní nejistotu tohoto trojstranného právního vztahu. Dále je účelné umožnit dočasné přidělení i k právnické nebo fyzické osobě, která nikoho nezaměstnává. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Připomínka je v rozporu se záměrem předkladatele, aby dočasné přidělení bylo používáno pouze zaměstnavateli. Právnická či fyzická osoba, která nikoho nezaměstnává, není zaměstnavatelem a není důvod, proč by tento právní vztah měl být upraven v zákoníku práce.</p>
		AKV	Z	<p>v § 43a odst. 2 se na konci tečka nahrazuje čárkou a vkládají se slova „s výjimkou náhrady vyplacené mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, odměny za pracovní pohotovost, cestovních náhrad a pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*) a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění**) placeného zaměstnavatelem.“ *) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. **) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“ <u>Odůvodnění:</u> Použitá formulace o vyloučení úplaty by vedla k pochybnostem. Proto je třeba výslovně zmínit možnost refundace zaměstnavatelem vyplacených plnění za práci u zaměstnavatele, k němuž byl dočasně přidělen a v souvislosti s ní a provedených odvodů. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Otázka refundace není předmětem úpravy soukromoprávních vztahů, není tedy důvod ji řešit v zákoníku práce. Nicméně refundace není zakázána.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		AKV	Z	v § 43a odst. 4 se za slovo „pokyny“ vkládají slova „ rozvrhuje pracovní dobu a vede evidenci podle § 96 “ <i>Odůvodnění:</i> Výslovně je třeba uvést, že zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, rozvrhuje jeho pracovní dobu a vede evidenci odpracované pracovní doby (obdobně viz náš návrh k § 309 odst. 1). Tuto povinnost zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen lze sice dovozovat ze skutečnosti, že jeho práci řídí, ale ve vztahu k obdobné právní úpravě agenturního zaměstnání jsou v praxi nejasnosti. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Připomínka vede ke kasuistické úpravě. Z navrhované úpravy vyplývá povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a vést evidenci pracovní doby.
		AKV	Z	v § 43a se doplňuje odstavec 9, který zní: „(9) § 309 odst. 6 a 7 se použijí obdobně.“ <i>Odůvodnění:</i> Protože i zde jde o přidělení dočasné, mělo by být časově limitováno. Rovněž odpovědnost zaměstnance za škodu je vhodné řešit obdobně, jako je tomu u agenturního zaměstnání (viz k tomu též náš návrh k § 309 odst. 7). Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec návrhu předkladatele.
44	§ 44				
45	§ 45				
46	§ 47				
47	§ 49 odst. 1				
		ČMKOS	Z	Bod č. 47 (§ 49 odst. 3) : Navrhovaná úprava se týká § 49 odst. 2 nikoliv § 49 odst. 3. Doporučujeme proto provést příslušnou legislativně technickou úpravu. <i>Odůvodnění:</i> <i>Jde o legislativně technickou připomínku.</i>	VYHOVĚNO
		ASO	Z	bod 47 Doporučujeme ponechat ve větě ustanovení původního znění „jinak je neplatná“ , tj. § 49 (3)Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, jinak je neplatná. <i>Zdůvodnění:</i> <i>Dále viz zdůvodnění § 19 – dtto.</i>	NEVYHOVĚNO Viz vypořádání připomínek k právním úkonům

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<u>Zásadní připomínka</u>	
48	§ 49 odst. 3 (CHYBA v novele je ODS. 2)	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 48 (§ 49 odst. 2) : Navrhovaná úprava se týká § 49 odst. 3 nikoliv § 49 odst. 2. Doporučujeme proto provést příslušnou legislativně technickou úpravu.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jde o legislativně technickou připomínku.</i></p>	VYHOVĚNO
49	§ 50 odst. 1				
50	§ 50 odst. 4	ASO	Z	<p>bod 50</p> <p>Doporučujeme ponechat část textu v odst. (4) „jinak je výpověď neplatná“, tj.</p> <p>§ 50 (4)Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.</p> <p><i>Zdůvodnění:</i> <i>Viz zdůvodnění § 19 – dtto.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	NEVYHOVĚNO Návrh úpravy bude předložen ve dvou variantách.
51	§ 50 odst. 5				
52	§ 51 slova	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 52., k ustanovení § 51 odst. 1</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Viz. Připomínka k bodu 320.</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o zapracování judikatury ESD.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 52 (§ 51) : ČMKOS upozorňuje na skutečnost, že České republiky je ze strany Rady Evropy vytýkáno, že stávající úprava minimálně 2 měsíční výpovědní doby odporuje čl. 4 bodu 4 Evropské sociální charty, podle níž mají zaměstnanci právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení zaměstnání. Konkrétně bylo poukázáno na to, že 2 měsíční výpovědní doba neodpovídá požadavku na rozumně dlouhou výpovědní dobu v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval déle než 15 let¹. U těchto zaměstnanců by měla trvat nejméně 3 měsíce.</p> <p>ČMKOS proto s ohledem na uvedený rozpor s mezinárodně právními závazky České republiky požaduje odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na předchozí délce trvání pracovního poměru. U pracovních poměrů trvajících déle než 10 či 15 let by výpovědní doba měla činit minimálně 4 měsíce.</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec zadání. Délka výpovědní doby se nenavrhuje v návrhu měnit.
53	§ 51 věta	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 53 (§ 51) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS nevidí důvod měnit stávající úpravu – navrhovaná úprava by zřejmě zakládala nerovné zacházení.</p>	NEVYHOVĚNO Délka výpovědní doby je především věcí úpravy zákona a pokud má dojít k jejímu prodloužení, je to věcí individuální smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
54	§ 51 odst. 2	HK	Z	<p>2. Připomínka k bodu 54., k ustanovení § 51 odst. 2</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>Viz připomínka k bodu 320.</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o zapracování judikatury ESD

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
55	§ 51a	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 55., k ustanovení § 51a</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Viz připomínka k bodu 320.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Jedná se o zapracování judikatury ESD</p>
		APPS	Z	<p>K bodu 55 části první čl. I. (§ 51a)</p> <p>Tímto navrhovaným ustanovením dochází k zavedení zvláštního výpovědního důvodu pro výpověď ze strany zaměstnance, a sice výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zde má platit, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti takového přechodu. Zaměstnavatel, respektive subjekt, na něhož práva a povinnosti přechází, by pak byl zbytečně, až do dne přechodu, v nejistotě kolik zaměstnanců na něj přejde a to i v případě, že by o přechodu práv a povinností byli zaměstnanci v dostatečném předstihu informováni. Možnost ukončení pracovního poměru pouze v určitém limitu po oznámení o přechodu by nastavil do vzájemných vztahů větší jistotu.</p> <p><u>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</u></p> <p>Z výše uvedeného důvodu navrhujeme do navrhovaného § 51a doplnit na konci větu s následujícím zněním:</p> <p>„Výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností pracovněprávních vztahů je zaměstnanec oprávněn dát nejpozději 10 pracovních dnů ode dne, kdy se o daném přechodu práv a povinností pracovněprávních vztahů prokazatelně od zaměstnavatele dozvěděl.“.</p>	<p>Jedná se o zapracování judikatury ESD. Cílem je respektovat vůli zaměstnance nepřejít k novému zaměstnavateli. V případě, že by se tam upravila lhůta, byla by prekluzivní. Pořádková lhůta smysl nemá.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		APPS	Z	<p>K bodu 55 části první čl. I. (§ 51a)</p> <p>Tímto navrhovaným bodem novely dochází ke sjednocení výpovědního důvodu podle současného § 52 písm. f) a písm. g). Spojením však došlo k vypuštění výpovědního důvodu podle pro nesplňování zákonných předpokladů Odůvodnění, že toto je obsaženo pod výpovědním důvodem porušení povinnosti podle našeho názoru nemůže obstát. Aby zaměstnanec mohl něco porušit, musí to zavinit a to úmyslně nebo alespoň z nedbalosti. Ztráta předpokladů však nemusí být vždy zaviněná, například v případě pilota, který ze zdravotních</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Ponechá se stávající úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>důvodů ztratí oprávnění řídit letadlo – v takovémto případě se o porušení povinností hovořit nedá. Z tohoto důvodu doporučujeme ztrátu předpokladů vrátit do textu zákona.</p> <p>V neposlední době dochází k zavedení nového výpovědního důvodu spočívajícího v zvlášť hrubém porušování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. Zde jako problematické vidíme právě termín „zvlášť hrubé porušování“, který v praxi může přinášet řadu nejasností a de facto tento důvod nebude použitelný pro běžné případy porušování léčebného režimu. Z tohoto důvodu doporučujeme zvlášť hrubé porušení rozšířit na porušení závažné.</p> <p>Navrhované řešení:</p> <p>Z výše uvedených důvodů navrhuje, aby bod 57 byl nahrazen následujícím zněním:</p> <p>„V § 52 písmena f) a g) znějí:</p> <p>„f) pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovenými právními předpisy, pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi,</p> <p>g) poruší-li zaměstnanec závažným způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“.</p>	
		Ústecký kraj	Z	<p>K bodu 55 – § 51a</p> <p><i>Navrhovaná úprava předkladatelem:</i></p> <p>„§ 51a</p> <p><u>Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“.</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Požadavek splňuje § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti.</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Navrhujeme</i> do ustanovení § 51a vložit větu druhou, která např. zní:</p> <p><i>„Takováto výpověď je považována za výpověď z vážných důvodů.“</i></p> <p>Odůvodnění: Nově navrhované ustanovení umožňuje zaměstnanci ukončit pracovní poměr výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Z navrhovaného znění není jasné, zda se výpověď ze strany zaměstnance v takovémto případě bude považovat za ukončení zaměstnání z vážných důvodů – viz ust. § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k důvodové zprávě k tomuto ustanovení je vhodné do § 51a vložit výše uvedenou větu. Námi navrhovaná změna je v souladu i s navrhovaným znění ust. § 339a.</p> <p><i>Tato připomínka je zásadní.</i></p>	
		AKV	Z	<p>K bodu 55 – v § 51a se navržený text označuje jako odstavec 1 a vkládá se nový odstavec 2, který zní:</p> <p>„(2) Výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zaměstnanec oprávněn dát jen přede dnem tohoto přechodu, nejpozději však do 10 pracovních dnů po dni, kdy se o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů prokazatelně od zaměstnavatele dozvěděl.“</p> <p>Eventuelně v bodu 311 (§ 330) doplnit § 51a odst. 2 do výčtu prekluzivních lhůt.</p> <p>Odůvodnění: Návrh umožňuje, aby zaměstnanec dal výpověď i jeden den před přechodem práv a povinností, resp. jejich výkonu. To by způsobilo značnou právní nejistotu obou zaměstnavatelů, neboť až do tohoto dne by nebylo jisté, kolik zaměstnanců je skutečně převáděno. Mohlo by to i změnit hodnotu obchodního kontraktu. Za optimální považujeme stanovit lhůtu pro dání výpovědi nejpozději 10 pracovních dnů poté, co se zaměstnanec o přechodu dozvěděl. V době kratší přede dnem přechodu by tak tato možnost byla dána jen tehdy, jestliže se zaměstnanec o tomto přechodu dozvěděl opožděně. Je třeba zvážit, zda by lhůta měla být prekluzivní (zřejmě ano).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o zapracování judikatury ESD. Cílem je respektovat vůli zaměstnance nepřejít k novému zaměstnavateli. Není důvod komplikovat zákonnou úpravu stanovením formální lhůty.
57	§ 52f)				
		MK	Z	K bodu 57	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>K § 52 písm. f) Návrh stanoví, že výpovědním důvodem je „porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru“. Tuto formulaci pokládáme za nepřijatelnou a hrubě rozpornou s principem ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu [§ 4 písm. a)]. Vyplyvá z ní, že vlastně jakékoli porušení jakékoli povinnosti vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnancem je výpovědním důvodem bez dalšího. Zaměstnanec by tedy mohl dostat výpověď například za jeden pozdní příchod do práce. Zneužitelnost této konstrukce je očividná.</p> <p>Návrh dále stanoví, v souvislosti s neuspokojivými pracovními výsledky zaměstnance, možnost dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v dané souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi. Z toho vyplývá, že i když zaměstnanec veškeré nedostatky odstraní, je možné dát mu výpověď – chybí zde vyloučení možnosti výpovědi v případě, že zjištěné nedostatky zaměstnanec odstraní. I tato konstrukce se jeví jako zneužitelná.</p> <p>Navrhujeme proto, aby § 52 písm. f) zněl: „f) pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi a zaměstnanec nedostatky v přiměřené době neodstraní.“ Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>Výpovědní důvody pod současným písm. f) a g) se spojovat nebudou.</p>
		MO	Z	<p>K bodu 57, k § 52</p> <p>Požadujeme zachovat výpovědní důvod uvedený v písm. f) a g) a současně doplnit nový výpovědní důvod označený jako písm. h) s obsahem nově navrženého písm. g).</p> <p>Odůvodnění: Návrh novely zákoníku práce v rámci zjednodušení právní úpravy slučuje výpovědní důvody dosud uvedené v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. V obou skutkových podstatách se sice jedná o výpovědní důvody, jejichž věcný základ sice spočívá v osobě zaměstnance, nicméně jde o skutkové podstaty zcela kvalitativně odlišné.</p> <p>V dosavadním znění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) jde o nesplňování předpokladů pro výkon práce, anebo již přímo neuspokojivé pracovní výsledky. Objektivní skutečností je neuspokojivý pracovní výkon, přičemž se nezkoumá, zdali neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti nebo neodpovědného přístupu. Přitom je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své</p>	<p>VYHOVĚNO Výpovědní důvody pod současným písm. f) a g) se spojovat nebudou.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>povinnosti plní. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je v současnosti hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, přičemž nezbytnou náležitostí tohoto faktického úkonu je stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Délka této lhůty musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance.</i></p> <p><i>V současném znění dalšího výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) jde o porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu různé intenzity, kde zaměstnavatel je povinen zaměstnance na možnost výpovědi v období posledních 6 měsíců pouze písemně upozornit.</i></p> <p><i>Vzhledem ke kvalitativním rozdílům skutkových podstat výpovědních důvodů jejich sloučení považujeme za zcela nevhodné.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
	§ 52g)	MSp	Z	<p>1. Žádáme o přehodnocení vhodnosti a potřebnosti nově navrhovaného výpovědního důvodu (§ 52 písm. g) zákoníku práce), který se týká zvláště hrubého porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Jsme toho názoru, že navrhovaná sankce v podobě ztráty zaměstnání není adekvátní a to zejména vzhledem k existenci zvláštní právní úpravy – zákona o nemocenském pojištění. Při aplikaci navrhované změny zákoníku práce může být navíc zaměstnanec vystaven dvojímu postihu za jeden skutek podle dvou různých právních předpisů. Pochybnosti vzbuzuje i samotná okolnost, že výpovědní důvod spočívá v porušení jiných povinností než povinností vyplývajících z pracovního poměru, čímž se vytváří též prostor pro možné další rozšiřování výčtu povinností, majících svůj původ mimo pracovněprávní vztahy, jejichž porušení by mohlo být důvodem pro skončení pracovního poměru. Tuto</p>	<p>Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				připomínku označujeme za zásadní.	
		MZD	Z	<p><u>K bodu 57 a 62</u></p> <p>Požadujeme ponechat dosavadní znění § 52 písm. f) a g), neboť navrhovaná změna může vést k nepřiměřené kontrole zaměstnance zaměstnavatelem. Máme za to, že navrhované doplnění § 52 písm. g), zavádějící pojem hrubé porušení povinnosti podle § 301a, je nesystémové, neboť režim dočasné pracovní neschopnosti je nutné dodržovat po celou dobu pracovní neschopnosti, nikoli pouze po dobu 14 nebo 21 dnů (tedy po dobu, kdy jsou dávky nemocenského pojištění vypláceny zaměstnavatelem). Ve výčtu výpovědních důvodů chybí možnost ukončení pracovního poměru v případě neplnění kvalifikačních předpokladů.</p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ - Výpovědní důvody pod současným písm. f) a g) se spojovat nebudou.</p> <p>Pokud jde o zbývající část připomínky-VYSVĚTLENO</p>
		MZE	Z	<p>K bodu 57</p> <p>V § 52 písmene f) požadujeme ponechat text stávajícího ustanovení písm. f) a g).</p> <p>Máme za to, že stávající vymezení textu „pro porušení povinností vyplývající mu z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci“ je přesnější a jednoznačnější, a nelze ho podřadit pod text „porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru“.</p> <p>Dále vypuštění textu „nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce“ by v praxi činil značné výkladové problémy.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Výpovědní důvody pod současným písm. f) a g) se spojovat nebudou.</p>
		ÚVČR KLP	Z	<p>K otázce výpovědi zaměstnance pro porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti</p> <p>Toto opatření považujeme za přehnané a zároveň nekonceptní. V současné době může zaměstnavatel zaměstnanci, který porušuje režim dočasné pracovní schopnosti, snížit či dokonce vůbec nepřiznat náhradu mzdy nebo platu. Již dnes tedy zaměstnavatel má možnost chránit své zájmy a majetek před podvodným jednáním zaměstnance. Zaměstnanec požaduje po zaměstnavateli plnění, aniž by pro něj odváděl práci a aniž by zde byl legitimní důvod, proč by přesto měl toto plnění dostávat (tj. pracovní neschopnost způsobená zdravotním stavem). Pokud toto zaměstnavatel zjistí, může mu toto plnění odepřít (§ 192 odst. 5 a 6 zákoníku práce). Tento prostředek považujeme za dostatečný.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>V návrhu, aby z důvodů porušování režimu dočasné pracovní neschopnosti mohl zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď, vidíme kromě věcné stránky následující problémy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definice povinnosti zaměstnance v § 301 de facto pouze opakuje povinnosti pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění (§ 56 odst. 2 písm. b), § 64 odst. 1 písm. a). Zaměstnavatel může pak dodržování této povinnosti v prvních 14, resp. 21 dnech kontrolovat (§ 65 odst. 2 písm. c). Není tedy nutno tuto povinnost stanovovat znovu v zákoníku práce, když navíc z povahy věci jde stále o veřejnoprávní a nikoliv soukromoprávní vztah, byť se jeho soukromoprávní prvky prosazují stále více. - Z § 52 písm. g) není vůbec jasné, co znamená porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti „zvlášť hrubým způsobem“, na rozdíl od např. vážných důvodů pro ukončení pracovního poměru dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Obáváme se, že pokud předkladatel na jedné straně uvolňuje zaměstnavatelům prostor pro výpovědi z pracovního poměru, na straně druhé jim jej však nechce z pochopitelných důvodů uvolnit příliš, tak ve výsledku vytváří pouze prostředí velké právní nejistoty a rizika soudních sporů. - Omezení výpovědi u zaměstnanců a zaměstnankyň v období těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené je úprava nelogická. V § 53 odst. 1 se jim nejdříve výpověď dát zakazuje, to ovšem neplatí při porušování režimu dočasné pracovní neschopnosti dle § 54 písm. c), což se ale opět na dané kategorie zaměstnanců nevztahuje. Tato konstrukce (výjimka z výjimky ze zákazu) se nám zdá příliš komplikovaná - Za absurdní považujeme, že pokud zaměstnavatel skutečně zjistí hrubé porušování režimu dočasné pracovní neschopnosti a dá zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu, musí mu podle navrhovaného § 192 odst. 5 zaplatit plnou náhradu mzdy nebo platu, ačkoliv na ní vlastně zaměstnanec nemá nárok. Zaměstnavatel by tudíž sice mohl realizovat své právo výpovědi na ochranu svých zájmů, ale zároveň by tyto zájmy poškodil, neboť by musel onu náhradu zaplatit a tak snížit svůj majetek. - Konečně upozorňujeme na to, že u jiných překážek v práci na straně zaměstnance jako např. svatba nebo pohřeb v rodině zaměstnavatel taky nekontroluje, zda k těmto událostem skutečně došlo a zda se jich zaměstnanec opravdu účastnil. 	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Z uvedených důvodů proto požadujeme zmíněný návrh a související body vypustit.	
		ÚVČR KLP	Z	<p>2. K nové formulaci výpovědních důvodů</p> <p>Formulaci výpovědních důvodů považujeme za příliš měkkou, resp. příliš nevýhodnou pro zaměstnance jako slabší stranu. Podle nás by nikoliv <i>jakékoliv</i>, ale pouze <i>závažné</i> porušení pracovních povinností. Odpovídá to ostatně i celkové logice ustanovení, která mluví o méně závažných porušeních ve větě za středníkem.</p> <p>Požadujeme proto návrh upravit následovně:</p> <p>f) pro závažné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi,</p>	VYHOVĚNO
		KVOP	Z	<p><u>K bodu 57</u></p> <p>Ustanovení § 52 písmena g), které má znít: „g) <i>poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a</i>“, považuji za problematické.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Primárním zájmem zaměstnavatele má být, aby pro něj zaměstnanec řádně vykonával práci, což stávající zákonné kompetence zaměstnavatele (dle ustanovení § 192 zákoníku práce a oprávnění podle § 65 zákona o nemocenském pojištění) zajišťují dostatečně. Obecně souhlasím s myšlenkou, aby měl zaměstnavatel zákonnou možnost přinutit zaměstnance opět vykonávat práci v případě, že porušuje režim práce neschopného pojištěnce a vše nasvědčuje tomu, že je zdrav. Tato možnost již ale (za jistých okolností) plyne ze stávajícího ustanovení § 76 zákona o nemocenském pojištění, ve spojení s ustanovením § 59 téhož zákona.</p> <p>Mám za to, že nově konstruovaný výpovědní důvod nedůvodně rozšiřuje kompetence zaměstnavatele. Byť je nepochybné, že by měl být zaměstnanec za nedodržování léčebného režimu sankcionován, nejsem přesvědčen, že je adekvátní přidávat sankci</p>	<p>Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>v podobě dalšího výpovědního důvodu. V případech, na které cílí nová právní úprava, bych apeloval na důsledné využívání stávajících kompetencí, event. součinnosti zaměstnavatele s orgány nemocenského pojištění a ošetřujícím lékařem zaměstnance tak, aby v odůvodněných případech zaměstnanci byla odňata či krácena náhrada mzdy, resp. byl povinen se vrátit opět k výkonu práce, pokud se kontrolou a vyšetřením lékaře zjistí, že to jeho zdravotní stav umožňuje.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Tato připomínka je zásadní.</p> <p>Bod č. 57 (§ 52) zní: „57. V § 52 písm. f) a g) zní:</p> <p>„f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce; za předpoklady stanovené právními předpisy se pro tyto účely nepovažuje nesplnění předepsaného vzdělání pro zařazení zaměstnanců do platové třídy,^{20b)}</p> <p>g) pro závažné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.</p> <p>-</p> <hr/> <p>^{20b)} § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a státní správě.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy nelze považovat vždy za porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. S pojmem „porušení předpisů“ je spojováno výlučně deliktní (vadné, nedovolené) jednání. Nesplňování předpokladů však nemusí vždy spočívat v deliktním jednání zaměstnance. Může naopak jít o využití práva (např. odstoupení z funkce, právo nekandidovat – srov. § 33 odst. 2) nebo může dojít ke ztrátě předpokladů v důsledku objektivních skutečností (např. ztráta způsobilosti k právnímu jednání v důsledku nemoci apod.)</i></p>	<p>VYHOVĚNO Zůstává současná úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Prováděcí předpisy k zákoníku práce upravující odměňování zaměstnanců (§ 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů) stanoví požadované vzdělání ve formě kvalifikačních předpokladů, po jejichž splnění může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do příslušné platové třídy podle sjednaného druhu práce a v jeho mezích nejnáročnější činnosti. Nespĺňuje – li zaměstnanec požadované vzdělání, zaměstnavatel jej přesto může do platové třídy zařadit v tom případě, aplikuje – li předvídanou výjimku ze vzdělání. V praxi vznikl výkladový problém, zda toto nespĺnění kvalifikačního předpokladu ve smyslu předpisů upravujících odměňování může být v případě výjimečného zařazení zaměstnance do platové třídy, pro kterou nespĺňuje vzdělání, výpovědním důvodem či nikoli. I když jde o požadavek zcela nad rámec ustanovení § 123 odst. 1 až 3, zásadně nemůžeme souhlasit s názorem, že je výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce naplněn. Vzhledem k tomu, že opačný názor zastávají i někteří experti, považujeme za nezbytné upravit tento případ výslovně a stanovit, že kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy pro účely odměňování se nepovažují za předpoklady, pro něž by mohl skončit pracovní poměr výpovědí z pracovního poměru.</i></p> <p><i>ČMKOS dále zásadně nesouhlasí s úpravou nového výpovědního důvodu, tj. porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Jedná se o populistický návrh, který zasahuje do práv zaměstnance, která nejsou obsahem pracovněprávního vztahu. Obsahem pracovněprávního předpisu je výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, nikoli doba, kdy zaměstnanec nepracuje. Záměr upravit tento výpovědní důvod může vést k eskalaci snah zaměstnavatelů řídit zaměstnance i mimo pracovní dobu (po dobu dovolené a stanovených překážek v práci poskytuje zaměstnavatel rovněž náhradu mzdy, mohl by si tedy osobovat právo ovlivňovat chování zaměstnance i po tuto dobu apod.)</i></p>	
		ASO	Z	<p>bod 57</p> <p>Doporučujeme ponechat písm. f) a doplnit v písm. g) „závažné“. Nový text písm. g) požadujeme vypustit, tj.</p> <p>§ 52 f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď,</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstává současná úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,</p> <p>g) f) pro závažné porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Díky ustanovení písm. f) ponechat, znění písm. g) zrušit. V ustanovení § 52 ZP je dán dostatečný výčet možností skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Opět porušení deklarované základní zásady ustanovení § 4 ZP.</i></p> <p><i>Snaha zobecnit výpovědní důvody, na jejichž základě by mohl zaměstnavatel propustit zaměstnance, což by znamenalo, že o výpovědi by se v mnohem větší míře než dosud rozhodovalo především u soudu.</i></p> <p><i>Je zcela nepřijatelné, aby byl zaměstnanci skončen pracovní poměr v důsledku porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Také vzhledem k tomu, že není možné hodnověrně prokázat skutečné porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.</i></p>	
		Jihočeský kraj	Z	<p>Zásadní připomínka Bod 57 - § 52 – výpověď daná zaměstnavatelem nesouhlas se spojením původních ust. písm. f) a g) do nově upraveného ust. písm. f) Zdůvodnění: Nesouhlas se spojením ustanovení, neboť z výše navrhovaného znění byl vypuštěn výpovědní důvod „nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce“.</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstává současná úprava.</p>
		Kraj Vysočina	Z	<p>3. <u>Připomínka k Čl. I bodu 57:</u> Navrhujeme v § 52 vypustit písm. g).</p>	<p>NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Ustanovení plní spíše destruktivní funkci, nikoliv funkci preventivní. Nehodí se do systematiky § 52 zákoníku práce, kde jsou postihovány situace v souvislosti s výkonem práce, nikoliv však se situací, kdy zaměstnanec práci v důsledku trvání pracovní neschopnosti nekoná. Tento výpovědní důvod se může snadno stát zneužitelný ze strany zaměstnavatelů.</p> <p>Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	<p>poměr s zaměstnancem. ROZPOR</p>
		Královeský kraj	Z	<p>K bodu 57</p> <p>Nesouhlasíme s úplným vypuštěním výpovědního důvodu „<i>nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce.</i>“. Daná úprava je dle našeho názoru vhodná.</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstává současná úprava</p>
		Liberecký kraj	Z	<p>Odmítáme jako nový výpovědní důvod „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“, neboť nepovažujeme tato porušení povinností za porušení pracovních povinností zaměstnance (resp. nejsou ani v přímé souvislosti s výkonem práce) a dosavadní sankce – odnětí nebo snížení nemocenské, resp. náhrady mzdy od zaměstnavatele v době nemoci považujeme za plně dostačující.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem. ROZPOR</p>
		Ústecký kraj	Z	<p>K bodu 57 – § 52 písm. f) a g)</p> <p><i>Nesouhlasím se zařazením nového výpovědního důvodu, spočívajícího 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.</i></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ-Současné výpovědní důvody pod písm.) f) a g) se spojují a nebudou. NEVYHOVĚNO pokud jde o zbývající část připomínky Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem. ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Se sloučením výpovědních důvodů pod ust. § 52, písm. f) a g) souhlasíme, neboť jejich rozlišování činí v praxi zaměstnavatelům potíže.</i></p> <p><u>Odůvodnění:</u> Dosud panoval právní názor, že v době pracovní neschopnosti zaměstnance jej není možné postihnout z důvodu „porušení pracovní kázně“, protože doba trvání pracovní neschopnosti jednoznačně není pracovní dobou a zaměstnanec se tedy nemůže dopustit porušení tzv. pracovní kázně. <u>Nový výpovědní důvod, uvedený pod písm. g), působí poněkud nesystémově.</u> Odvolává se na nově zařazené ust. § 301a, který se odvolává na poznámku pod čarou 107. Z navrhovaného znění jak z ust. § 52 písm. g), tak i ust. § 301a vyplývá, že zaměstnanec je povinen dodržovat ust. § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů pouze v době, kdy mu náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel; po uplynutí této doby již podmínky dodržovat nemusí.</p> <p>Postihnout ho dosud za porušení léčebného režimu může ČSSZ a také zaměstnavatel v době pracovní neschopnosti, po kterou mu zaměstnavatel hradí náhradu mzdy (v prvních 21 dnech); může mu snížit či příp. odebrat - v případě nezastížení zaměstnance v místě uvedeném - tuto náhradu mzdy. Domnívám se, že možnost postihu v současné právní úpravě je přijatelnější a adekvátnější než nově navrhovaná úprava. Nově navržené znění považuji za zcela neadekvátní a odporující dosavadnímu právnímu názoru. Dalo by se říci, že v praxi by mohlo být navrhované znění některými zaměstnavateli v některých případech záměrně zneužitelné v případě, že by se chtěli některých zaměstnanců „jednoduše zbavit“, protože si dovedu představit situace, při kterých zaměstnanec v době pracovní neschopnosti není schopen rychle reagovat na „návštěvu zvenčí“, a ač léčebný režim neporuší, zaměstnavatel by mu mohl pracovní poměr jednoduše a pro něj snad bez jakéhokoli rizika ukončit, což považuji v tomto případě za naprosto nepřípustné.</p> <p>Nové znění vypouští dosavadní výpovědní důvod „<i>nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce</i>“. Ani z navrhovaného znění, ani z důvodové zprávy, není jasné, zda by mohl územní samosprávný celek ukončit výpovědi pracovní poměr s úředníkem, který nesložil zkoušku zvláštní odborné způsobilosti (viz ust. § 21 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů) – není zcela jasné, zda složení této</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>zkoušky je „povinnost vyplývající z pracovního poměru“. Následně předkladatel tento vypuštěný výpovědní důvod nově zahrnuje do vylučovacích ust. § 58 odst. 1 navrhované změny zákoníku práce. Tato připomínka je zásadní.</p>	
		SMO ČR	Z	<p>K Čl. I Bodu 57 novely: Nesouhlasíme se sloučením stávajících výpovědních důvodů upravených v § 52 písm. f) a g) a s vytvořením jednoho výpovědního důvodu, jehož základem se má stát „<i>porušení povinností zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru</i>“ <u>Odůvodnění:</u> Stávající úpravu považujeme za plně vyhovující. Přijetím novelizovaného znění by mohlo dojít k problémům při výkladu takového ustanovení. Rozdíl je potřeba spatřovat v „nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy“ a v „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Po sloučení stávajících dvou výpovědních důvodů by mohlo dojít k nejasnostem a nepřesnostem, neboť porušení povinností předpokládá zavinění zaměstnance, zatímco nesplnění předpokladů je vymezeno objektivně. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstane současná úprava.</p>
		AKV	Z	<p><u>K bodu 57</u> – v § 52 písmeno f) zní: „f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez příčiny na straně zaměstnavatele jím stanovené požadavky pro řádný výkon práce, s nimiž byl zaměstnanec předem seznámen; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,“ - v § 52 se písmena f) a g) označují jako písmena g) a h), v písmenu g) se vypouštějí slova „nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků“ a na konci se čárka nahrazuje středníkem a vkládají se slova „za soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru se považují nejméně tři případy, z nichž alespoň dva musely nastat před dáním písemného upozornění.“ <u>Odůvodnění:</u> Za velmi nešťastné považujeme vypuštění nesplňování předpokladů nebo požadavků z výslovné formulace skutkové podstaty výpovědního důvodu. Skutečnost, že se mají tyto případy uvést až v § 58 odst. 1 (bod 63) vzbuzuje četné pochybnosti, neboť navržené formulování výpovědního důvodu podle písmene f) by na ně sotva přímo dopadalo. U nesplňování</p>	<p>Vzhledem ke změně textu návrhu je připomínka irelevantní.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>požadavků považujeme za správné formulaci, že je zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele změnit tak, že je tomu bez příčiny na straně zaměstnavatele – a to s ohledem na skutečnost, že český právní řád nezná zavinění právnických osob. Výslovně by bylo vhodné uvést, že jde o požadavky stanovené zaměstnavatelem, s nimiž byl zaměstnanec předem seznámen (i když tím nebude bráněno zaměstnavateli tyto požadavky měnit). Spojení neuspokojivých pracovních výsledků s případy porušení povinností rovněž není vhodné, i když je motivováno zjednodušením použití těchto výpovědních důvodů zaměstnavatelem. Podle našeho názoru je však třeba respektovat rozdíl, že při neuspokojivých pracovních výsledcích není prokazováno zavinění zaměstnance a ten musí mít přiměřenou dobu k odstranění vytčených závad. Naopak při porušení povinností je třeba vždy zavinění zaměstnance prokázat, jak to vyžaduje i soudní judikatura. Spojení těchto výpovědních důvodů do jediného by tyto rozdíly setřelo. Za určité zjednodušení bychom považovali sjednocení doby, v níž je zaměstnanec sledován pro možnost výpovědi na 6 měsíců, a to jak v případě neuspokojivých pracovních výsledků (i když zde půjde o zhoršení v neprospěch zaměstnavatele), tak i soustavného méně závažného porušování povinností. Ve vztahu k němu považujeme za nezbytné přímo v zákoně vymezit – v souladu s tradiční soudní judikaturou – kdy je znak soustavnosti naplněn (alespoň 3 případy, z nichž nejméně 2 nastaly před dáním upozornění). Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	
58	§ 53				
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 58 <p>Navrhujeme vypustit z novelizačního bodu písmeno f) nebo upravit tak, aby byla možnost ukončit pracovní poměr i v případě, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňují-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> nová znění výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele nepopisují správně možnosti ukončení pracovního poměru, neboť zcela chybí možnost ukončení pracovního poměru výpovědí v případě neplnění kvalifikačních</p>	<p>VYHOVĚNO Úprava výpovědních důvodů pod písm. f) a g) s nemění.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>požadavků případně závažného porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru. Tato absence velice vážným způsobem znemožní zaměstnavateli rozvazovat pracovní poměr se zaměstnanci, když už v současné době jsou výpovědní důvody značně svázané.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
59	§ 54	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 59., k ustanovení § 54 písm. a)</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>S navrženým rozšířením omezení zákazu výpovědi nesouhlasíme.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Návrh vychází z požadavků Evropské sociální charty.</p>
		KZPS	Z	<p>59)</p> <p>S navrženým rozšířením omezení zákazu výpovědi v § 54 písm. a) zásadně nesouhlasíme, neboť je v přímém rozporu s větší flexibilitou pracovněprávních vztahů, naopak oproti současnému stavu znamená posun k většímu omezení.</p> <p>Poznámka: kromě toho se v textu ustanovení po navržené úpravě objevuje 2x odkaz na § 52 písm. b).</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Návrh vychází z požadavků Evropské sociální charty.</p>
60	§ 54 písm.c)	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 60 (§ 54) zní: „60. V § 54 písmeno c) zní:</p> <p>„c) pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru [§ 52 písm. g)]; <u>to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance anebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.“</u></p> <p>CELEX: 31992L0085</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>Viz odůvodnění k bodu 24. tohoto stanoviska, tj. přistoupení na úpravu § 52 písm. f) a g) ve smyslu změn navržených ČMKOS.</i></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ pokud jde o úpravu stávajících výpovědních důvodů označených písm. f) a g), která se nemění. Ve zbytku NEVYHOVĚNO.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ASO	Z	bod 60 Nedoporučujeme doplnit § 54 o bod c) Zdůvodnění: <i>Viz zdůvodnění k bodu 57</i>	VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ pokud jde o úpravu stávajících výpovědních důvodů označených písm. f) a g), která se nemění. Ve zbytku NEVYHOVĚNO.
		KZPS	Z	60) § 54 písm. c) – <u>nesouhlasíme s omezením možnosti dát výpověď v případě porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru</u> nebo režimu dočasně práce neschopného v případě těhotné zaměstnankyně, nebo v případě mateřské či rodičovské dovolené; těhotenství ani mateřská nebo rodičovská dovolená nesouvisí s porušením povinností a nemělo by být překážkou pro ochranu zaměstnavatele před tímto jednáním. Tato připomínka je ZÁSADNÍ.	NEVYHOVĚNO Návrh vychází z požadavků Evropské sociální charty.
61	§ 56				
		MZD	Z	<u>K bodu 61</u> V § 56 odst. 2 požadujeme slova „výpovědní doba“ nahradit slovy „za dobu, která je časově shodná s výpovědní dobou“, neboť u okamžitého zrušení pracovního poměru žádná výpovědní lhůta neběží.	VYHOVĚNO
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 61 Navrhujeme pojem výpovědní doba nahradit ustanovením „za dobu, která je časově shodná s výpovědní dobou“. <u>Odůvodnění:</u> U okamžitého zrušení pracovního poměru žádná výpovědní doba neexistuje. <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
		AKV	Z	<u>K bodu 61</u> – v § 56 se písmeno a) zrušuje a ruší se označení	NEVYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>písmene b). Odůvodnění: Ustanovení písmene a) v § 56 navrhuje zrušit, neboť takové případy se v praxi nevyskytují. Závěr lékařského posudku, že zaměstnanec nemůže práci vykonávat bez vážného ohrožení svého zdraví, není vůbec totiž potřebný a ani s ním nepočítá vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci. Naopak ustanovení písmene a) vede ke spekulacím ze strany zaměstnanců za účelem získání odstupného, ačkoliv lékařský posudek o dlouhodobě ztrátě zdravotní způsobilosti neobsahuje závěr, že zaměstnanec nemůže práci konat bez vážného ohrožení svého zdraví. Zaměstnavatel má sice povinnost zaměstnance převést na jinou práci, ale současně je oprávněn mu dát výpověď, s čímž § 54 písm.a) od roku 2007 koliduje. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>Návrh jde nad rámec novely. Ministerstvo zdravotnictví připravuje novou legislativu.</p>
		AKV	Z	<p>v § 56 (nynějším písmenu b)) se slovo „termínů“ nahrazuje slovem „období“. Odůvodnění: Termín splatnosti není možné ztotožňovat s pojmem období splatnosti. Termín splatnosti je bezpochyby výplatní termín, který je podle § 141 odst. 3 stanoven v rámci období uvedeného v odstavci 1. Vycházíme-li z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, je třeba patnáctidenní lhůtu pro okamžité zrušení pracovního poměru vázat k § 141 odst. 1, nikoliv k výplatnímu termínu. Aby nevznikaly napříště pochybnosti o terminologii, například pro účely úroků z prodlení, je třeba text přizpůsobit ustanovení § 141 o splatnosti mzdy. Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
62	§ 57	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 62 (§ 57): Bod 62 se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jak je uvedeno výše, doba dočasné pracovní neschopnosti není obsahem pracovního poměru. Zaměstnanec je po tuto dobu povinen plnit povinnosti stanovené veřejnoprávním předpisem. Po dobu prvních 14 dnů (21 dnů) dočasné pracovní neschopnosti je výjimečně připuštěna ingerence zaměstnavatele, pokud jde o kontrolu plnění povinností zdržovat se v místě, které ošetřující lékař uvedl jako místo pobytu po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a dodržování doby povolených vycházek. Násilné konstruování uvedených povinností jako povinností pracovních, ačkoli s prací nemají nic společného a vlastně ani mít nemohou, protože zaměstnanec je práce neschopen, je koncepčně, pokud jde o soukromoprávní vztahy, nesprávné.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO Připomínka souvisí s připomínkou k § 52 písm. g) a § 310a Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>Navržená úprava je populistická a politicky tendenční.</i>	
		ASO	Z	<p>bod 62</p> <p>Doporučujeme ponechat text v původním znění, tj.</p> <p>Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění²¹⁾, pokud jde o režim dočasné práce neschopného pojištěnce.</p> <p>²¹⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Vypuštění textu oslabuje postavení zaměstnance radikálním způsobem, protože pro porušení povinností zdržovat se na místě uvedeném v pracovní neschopnosti zaměstnance lze řešit jednoznačně i jiným vhodným způsobem, ale ne výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka souvisí s připomínkou k § 52 písm. g) a § 310a Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.
		AKV	Z	<p><u>K bodu 62</u> – v § 57 odst. 2 se slova „1 měsíce“ nahrazují slovy „2 měsíců“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Nespatřujeme žádný důvod k tomu, aby subjektivní prekluzivní lhůta pro dání výpovědi z důvodu porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce byla odlišná od této lhůty, jak ji stanoví § 58.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Jde o specifickou lhůtu a není důvod k tomu, aby byla shodná se lhůtou stanovenou v § 58 ZP.
63	§ 58 odst.1				
		ÚVČR KLP	Z	<p>Ke lhůtě pro dání výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru</p> <p>Není jasné, proč v případě, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavky pro řádný výkon práce, nemají pro zaměstnavatele platit prekluzivní lhůty (2 měsíce subjektivní, 1 rok objektivní) pro dání výpovědi nebo okamžité zrušení</p>	VYHOVĚNO Bod se vypustí, právní úprava se nemění.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>pracovního poměru. Zaměstnavatel je často zodpovědný za plnění těchto předpokladů podle veřejnoprávních předpisů. Proto je i v jeho zájmu, aby kontroloval jejich dodržení a pokud se dozví o jejich neplnění, vyvodil z toho patřičné důsledky. Rovněž zaměstnavatel ve vlastním ekonomickém zájmu musí poznat, zda zaměstnanec splňuje jeho vlastní požadavky či zda mu jeho práce nevyhovuje. Pak je naprosto spravedlivé a v souladu s právní jistotou stran pracovního poměru, aby měl zaměstnavatel lhůtu pro vyvození důsledků ze svých zjištění a se zaměstnancem buď ukončil pracovní poměr, nebo ne.</p> <p>Požadujeme proto úpravu ponechat a bod 63 novely vypustit.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>č. 63 (§ 58 odst. 1): Bod 63. zní: „63. V § 58 odst. 1 se slova „právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ nahrazují slovy „pracovního poměru“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Návrh souvisí s návrhem ČMKOS na úpravu bodu 57.</i></p>	VYHOVĚNO Právní úprava se nemění.
		SPČR	Z	<p>K bodu 63 - § 58 odst. 1: SP ČR požaduje bod 63 vypustit.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Jde o vazbu na novelizované ustanovení § 52.</i> Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO Právní úprava se nemění.
		AKV	Z	<p>Bod 63 zní: „V § 58 odst. 1 se navržené doplnění textu na konci odstavce vypouští. <i>Odůvodnění:</i> Připomínka souvisí s naším návrhem k bodu 57. Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO Právní úprava se nemění.
64	§ 60				
65	§ 61				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 65 zní: „65. V § 61 odstavce 2 až 4 zní: „(2) K výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního</p>	VYHOVĚNO Právní úprava se nemění.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>oměru člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, musí zaměstnavatel požádat odborovou organizaci o její předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.</p> <p>(3) Zaměstnavatel smí použít souhlasu podle odstavce 1 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.</p> <p>(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 1, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné [§ 19 písm. g)]; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS nesouhlasí s rušením práv odborových organizací z důvodů uvedených podrobně v části „obecně k návrhu“ tohoto stanoviska.</i></p>	
		ASO	Z	<p><u>bod 65</u></p> <p>Doporučujeme ponechat text v původním znění, tj.</p> <p>§ 61 (±) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.</p> <p><i>Zdůvodnění:</i> <i>Vypuštění odst. 1 opětovně významným způsobem oslabuje pozici odborové organizace, se kterou je povinen zaměstnavatel předem projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Jedná se o nepřípustný zásah do pravomocí odborové organizace a snížení práv, chráněných a oprávněných zájmů zaměstnanců.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	VYHOVĚNO Právní úprava se nemění.
		SPČR	Z	<u>K bodu 65 - § 61: SP ČR doporučuje nahradit předchozí</u>	NEVYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>souhlas odborové organizace s ukončením pracovního poměru zaměstnance - odborového funkcionáře - předchozím projednáním s odborovou organizací.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Vzhledem k tomu, že u ostatních zaměstnanců je zaměstnavatelova povinnost předchozího projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací vypuštěna, SP ČR považuje předchozí projednání u odborového funkcionáře za postačující. Navíc v praxi je v drtivé většině případů souhlas s rozvázáním pracovního poměru odborovou organizací odmítán, což předem případnou výpověď či okamžité zrušení činí neplatnou a vyvolává zbytečné soudní spory.</p>	Úprava se nebude měnit.
		KUK	Z	<p>K bodu 65 návrhu – Předjednání výpovědi s odborovou organizací (§ 61) Konfederace umění a kultury odmítá návrh, že z § 61 odst. 1 má být vypuštěna povinnost zaměstnavatele předjednat výpověď s odborovou organizací.</p> <p>Předjednání výpovědi s odborovou organizací přitom nepředstavuje pro zaměstnavatele žádnou nepřiměřenou zátěž nebo náklady a v žádném případě nelze tuto povinnost vnímat jako něco, co by znemožňovalo ukončit se zaměstnancem pracovní poměr, pokud jsou skutečně naplněny výpovědní podmínky anebo podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru. Úlohou odborové organizace však bylo silou svého poradního hlasu zabránit sporům o neplatnost rozvázání pracovního poměru, kdyby podle odborných znalostí a zkušeností odborové organizace byla výpověď nebo okamžité zrušení neplatné, ať již z formálních důvodů nebo pro nedostatek reálného důvodu k ukončení pracovního poměru.</p> <p>Navrhovaná změna tedy nepřinese žádné snížení nákladů pro zaměstnavatele. Naopak lze od této změny očekávat nárůst sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru, kterým se doposud díky vhodné úpravě předjednání výpovědi bylo možné vyhnout.</p>	<p>VYHOVĚNO Úprava se nebude měnit</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		AKV	Z	<p><u>K bodu 65</u> – bod 65 se zrušuje. <u>Odůvodnění:</u> Nepovažujeme za správné odejmout odborovým organizacím právo projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců. Také nepovažujeme za správné jim odejmout právo na informování o jiných případech rozvázání pracovního poměru, zvláště proto, že povinnost zaměstnavatele je seznámit s nově vzniklými pracovními poměry zůstává v § 38 odst. 3 zachována. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO Úprava se nebude měnit.</p>
66	§ 62 odst. 5	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 66: Požadujeme § 62 odst. 5 přepracovat tak, aby ustanovení odpovídalo platné právní úpravě.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Navržená právní úprava § 62 odst. 5 reaguje na právní úpravu, která není dosud platná a účinná. Takový postup je v rozporu nejen s obecnými principy přípravy legislativních změn, ale i v rozporu s legislativními pravidly vlády.</i></p>	VYSVĚTLENO
		AKV	Z	<p><u>K bodu 66</u> – za slova „místa činnosti“ se vkládají slova „nebo sídla“. <u>Odůvodnění:</u> Uvedená formulace, zakotvená zákonem č. 73/2011 Sb. může vzbuzovat pochybnost vůči které krajské pobočce Úřadu práce ČR má zaměstnavatel informační povinnost, jestliže místa jeho činnosti jsou v územním obvodu různých krajských poboček. Je vhodné mu dát na výběr. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Připomínka jde nad rámec záměru předkladatele a vnesla by nejistotu mezi účastníky právních vztahů. Krajská pobočka Úřadu práce musí mít vždy informaci o případném hromadném propouštění, k němuž má dojít v územním obvodu její působnosti.</p>
67	§ 62 odst. 7				
68	§ 63				

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		HK	Z	Připomínka k bodu 68., k ustanovení § 63 Navrhujeme dotčený bod vypustit. <u>Odůvodnění:</u> Stávající úpravu považujeme za přesnější.	VYHOVĚNO Úprava doručování s nebude měnit.
		KZPS	Z	68) Se záměnou pojmů v ustanovení § 63 nesouhlasíme. <u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u>	VYHOVĚNO Úprava doručování s nebude měnit.
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 68 Se záměnou pojmů v ustanovení § 63 nesouhlasíme. Tato připomínka je zásadní.	VYHOVĚNO Úprava doručování s nebude měnit.
69	§ 65				
70	§ 66 odst. 1	AKV	Z	K bodu 70 – nad rámec návrhu MPSV: na konci § 66 odst. 1 se tečka nahrazuje středníkem a vkládají se slova „následně uznání zaměstnance dočasně práce neschopným, ke kterému došlo po doručení zrušení zaměstnanci, nemá na skončení pracovního poměru vliv.“ <u>Odůvodnění:</u> Ve vztahu k uvedenému ustanovení věty druhé § 66 odst. 1 se vyskytují rozdílné interpretace. Domníváme se proto, že je účelné výslovně stanovit, že pokud bylo zrušení ve zkušební době zaměstnanci doručeno v době, kdy nebyl práce neschopným a následně bude u něj pracovní neschopnost uznána, takže by pracovní poměr měl končit v době prvních 3 týdnů nemoci, nemá tato skutečnost na skončení pracovního poměru vliv. Vycházíme z obecné zásady, že platnost právního úkonu se posuzuje podle situace v době kdy je činěn a pozdější vývoj jej nemůže učinit neplatným. Praxe navíc ukazuje, že zaměstnanci takovým postupem často spekulují. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Návrh je zbytečně kasuistický. Právní úkon se posuzuje dle stavu v době, kdy byl činěn. Bude-li zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci doručeno přede dnem, od něhož byl uznán dočasně práce neschopným, nebo od něhož mu byla nařízena karanténa, skončí tímto dnem jeho pracovní poměr; a bude-li ve zrušení uveden den pozdější, který zasahuje do uvedeného prvního období trvání pracovní neschopnosti (karantény), nic se na skončení pracovního poměru tímto pozdějším dnem nemění.
71	§ 66 odst. 2	ASO	Z	bod 71 Doporučujeme ponechat text odst. (2) v původním znění, tj.	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>§ 66 (2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Vypuštění textu s 3 dny doručení přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit je v rozporu s dobrými mravy, korektním a objektivním jednáním a chováním zaměstnavatele.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	
		SPČR	Z	<p>K bodu 71 - § 66 odst. 2: SP ČR požaduje na konci odstavce 2 doplnit tuto větu: „Dodatečné uznání zaměstnance práce neschopným, ke kterému došlo po doručení zrušení pracovního poměru zaměstnanci, nemá na skončení pracovního poměru vliv.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Vzhledem k zákazu zrušit pracovní poměr v době prvních 14, resp. 21 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance se v praxi množí případy, kdy zaměstnanec ihned po převzetí oznámení o zrušení pracovního poměru jde k lékaři, který mu od tohoto dne (v některých případech i zpětně) potvrdí vznik pracovní neschopnosti. Navržená věta by dle názoru SP ČR odstranila možnost takového účelového jednání za strany zaměstnanců a zvýšila by právní jistotu zaměstnavatelů při ukončování pracovních poměrů.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Návrh je zbytečně kasuistický. Právní úkon se posuzuje dle stavu v době, kdy byl činěn.</p>
		KZPS	Z	<p>71) Požadujeme v ustanovení § 66 odst. 1 vypustit druhou větu. Zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době v období prvních 14 (21) dnů dočasné pracovní neschopnosti je velmi zatěžující, a tento případ suplování sociálního zabezpečení zaměstnavatelem je už poněkud nad mírou únosnosti. V praxi to může znamenat, že zaměstnanec se druhý den po nástupu do zaměstnání stane práce neschopným, bezprostředně před uplynutím ochranné doby sám zruší pracovní poměr, a zaměstnavatel mu vyplatí náhradu mzdy za uvedené období, aniž by zaměstnanec pro něj odvedl jakoukoliv práci.</p> <p>Pokud by připomínce nebylo vyhověno, požadujeme na konci navrženého § 66 odstavce 2 doplnit větu: „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, ke kterému došlo po okamžiku doručení zrušení pracovního poměru zaměstnanci, nemá na platnost skončení pracovního poměru</p>	<p>NEVYHOVĚNO Požadavek jde nad rámec návrhu novely. Šlo by navíc o věcnou změnu, která by znejistila zaměstnance, neboť by se na něj nevztahoval systém nemocenského pojištění.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>vliv.“ Jedná se o požadavek vycházející z praxe, vylučující účelové jednání zaměstnanců.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	
		APPS	Z	<p>K bodu 71 části první čl. I. (§ 66) V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době velice často dochází k účelovým vystavování potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to i zpětně. <u>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</u> V navrhovaném § 66 odst. 2 na konec doplnit větu „Následné uznání zaměstnance práce neschopným, ke kterému došlo po doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci, nemá na skončení pracovního poměru vliv.“. K bodu 71 části první čl. I. (§ 66) V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době velice často dochází k účelovým vystavování potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to i zpětně.</p> <p>V</p>	Návrh je zbytečně kasuistický. Právní úkon se posuzuje dle stavu v době, kdy byl činěn. VYSVĚTLENO
72	§ 67				
		MZE	Z	<p>K bodu 72</p> <p>Nové ustanovení § 67 zavádí diferenciaci odstupného podle odpracovaných let. Odstupné slouží jako kompenzace pro zaměstnance, který ztratil zaměstnání bez svého zavinění, a to zejména na dobu než si najde zaměstnání nové. Tato doba hledání nového zaměstnání popř. zjištění výsledků výběrového řízení se pohybuje okolo 3 měsíců. Kompenzace ve výši jednoho násobku průměrného měsíčního výdělku je proto velmi nízká.</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 72. zní: „72. § 67 zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 67</p> <p>(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.</p> <p>(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.</p> <p>(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.</p> <p>(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.“.</p> <p style="text-align: center;"><i>Odůvodnění:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se snížením odstupného. Návrh na úpravu přitom reaguje na změnu spočívající v tom, že ČMKOS souhlasí s úpravou hmotných nároků zaměstnanců, kteří končí pracovní poměr okamžitým zrušením.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ASO	Z	<p><u>bod 72</u></p> <p>Doporučujeme zvýšit v odst. 1 písm. a, b, c výši průměrného výdělku (vždy o 2 násobky), tj.</p> <p>(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně</p> <p>a) jednásobku trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,</p> <p>b) dvounásobku čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,</p> <p>c) trojnásobku pětinásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.</p> <p><u>Zdůvodnění:</u> <i>Nový matematicko-technický přístup k vyplácení odstupného, neadekvátní snížení odstupného u kategorie „méně než 1 rok“ zaměstnanců tento okruh zaměstnanců určitým způsobem diskriminuje.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka směřuje k zvýšení odstupného</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
		SPČR	Z	<p><u>K bodu 72 - § 67 odst. 2: SP ČR požaduje v ustanovení § 67 odst. 2 vypustit ve větě první slovo „na“.</u></p> <p><u>Odůvodnění:</u> <i>Jde o gramaticky nezbytnou legislativní úpravu.</i></p>	<p>VYHOVĚNO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		UZS	Z	<p>Bod 72</p> <p>Navrhujeme toto doplnění v odstavci 2: za slovo „zcela“ doplnit slova „nebo zčásti“ a za slovo „nepřísluší“ doplnit „nebo přísluší v míře odpovídající odpovědnosti zaměstnavatele“.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka jde proti úpravě dohodnuté v minulém období se sociálními partnery.
		AKV	Z	<p><u>K bodu 72</u> – v § 67 odst. 2 se slovo „dvanáctinásobku“ nahrazuje slovem „šestinásobku“ a na konci se tečka nahrazuje středníkem a vkládají se slova „zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, snižuje se odstupné poměrně.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku je natolik vysoké, že vede zaměstnavatele k obcházení právní úpravy. A to například převedením zaměstnance na jinou práci a následným rozvázáním pracovního poměru pro nadbytečnost s nižším odstupným. To ukazuje na skutečnost, že nerealisticky stanovená výše odstupného tak není pro zaměstnance výhodou. Za optimální bychom považovali šestinásobek průměrného výdělku. Na základě novely provedené zákonem č. 361/2007 Sb. odstupné zaměstnanci sice nepřislouží, jestliže se zaměstnavatel zcela zprostil odpovědnosti za pracovní úraz (v důsledku zavinění zaměstnance), avšak zákon neřeší případ, jestliže se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti zčásti. Považujeme za správné, aby se v takovém případě odstupné poměrně krátilo.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka jde proti úpravě dohodnuté v minulém období se sociálními partnery.
73	§ 69 odst. 2	MZE	Z	<p>K bodu 73</p> <p>Návrh moderačního práva soudu. V § 69 k textu odstavce 2 požadujeme na konci textu doplnit čárku, a za čárkou doplnit následující text : „ pokud by nebyly prokázány důvody zvláštního zřetele hodné na straně zaměstnance“.</p>	Návrh je nadbytečný – soud zhodnotí otázku v rámci posuzování důkazů. MPSV názor nesdílí. Soud může náhradu snížit, nikoli nepřiznat. VYSVĚTLENO
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 73 (nový § 69 odst. 2): Bod 73. se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením</i></p>	NEVYHOVĚNO Jde o zásadní požadavek sociálních partnerů na straně zaměstnavatelů.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>moderačního práva soudu. Neplatné rozvázání pracovního poměru. Moderační právo, v jehož rámci by mohl soud přiměřeně snížit či nepřiznat náhradu mzdy zaměstnanci za dobu trvání soudního sporu o neplatnosti skončení pracovního poměru, může zásadním způsobem snížit nároky propuštěného zaměstnance. Vzhledem ke skutečnosti, že soudní spory v České republice často trvají i několik let, může mít takové snížení nároku zaměstnance velmi negativní dopad na jeho životní podmínky a sociální situaci jeho rodiny.</i></p>	
		KUK	Z	<p>K bodu 73 návrhu – Moderace náhrady mzdy při neplatné výpovědi (§ 69 odst. 2) Jestliže se bude neprávem propuštěný zaměstnanec o svá práva soudit, počítá návrh v bodu 73 s tím, že soud nemusí žalujícímu zaměstnanci přiznat náhradu mzdy v celé výši. Konkrétně stanoví, že „přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výděлку dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“ Konfederace především vytýká návrhu tu skutečnost, že není v důvodově zprávě nijak odůvodněn, protože pouhý odkaz na úpravu starého zákoníku práce jako odůvodnění nové právní úpravy neobstojí. Konfederace navrhouvanou změnu důrazně odmítá, neboť navrhouvané ustanovení patrně povede k větší ochotě zaměstnavatelů riskovat i neplatné ukončení pracovního poměru, protože případná sankce po vyslovení neplatnosti výpovědi může být pro něj méně citelná. Není žádný důvod, proč by se měla náhrada mzdy, u které kromě funkce alimentární lze vysledovat jasně přítomnou funkci sankční (zaměstnavatel je potrestán za porušení zákoníku práce v podobě neplatného rozvázání pracovního poměru, aniž by mohl těžít z odvedené zaměstnancovy práce), krátiť a tím by se měl zmírňovat dopad sankce na zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí být motivován k tomu, aby dával výpovědi třeba i neplatně. Je přitom třeba poznamenat, že téměř každý neoprávněně propuštěný zaměstnanec si hledá nové zaměstnání proto, aby si opatřil prostředky ke svému živobytí. Neoprávněně propuštěnému zaměstnanci nezbude nic jiného, než se nechat zaměstnat jinde. Uplatnění moderačního práva tedy bude připadat v úvahu téměř ve všech případech sporů, což podle názoru konfederace vede k nepřipustně extenzivní aplikovatelnosti komentovaného ustanovení, a to zcela jednoznačně ve prospěch zaměstnavatelů proti ochraně práv zaměstnanců.</p>	<p>NEVYHOVĚNO Jedná se o nepochopení. Soud může náhradu snížit, nikoli nepřiznat.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
78	§ 73a				
		AKV	Z	<p>K bodu 78 – v § 73a odst. 1 se slova „následujícím po“ zrušují.</p> <p>Odůvodnění: Není důvod, aby výkon funkce končil až následujícím dnem po odvolání, neboť v řadě případů je pro zaměstnavatele nepřipustné, aby zaměstnanec v pracovní pozici setrval po jakoukoliv dobu. V případě, kdy není potřebný takto přísný postup, lze stanovit i nyní pro skončení výkonu funkce den pozdější.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Připomínka jde nad rámec návrhu novely – dosavadní úprava vyhovuje.</p>
79	§ 74	MO	Z	<p>K bodu 79, k § 74</p> <p>Požadujeme zrušit tento bod návrhu a současné znění § 74 odst. 1 ponechat v dosud platném znění</p> <p>Odůvodnění: V § 74 se navrhuje zrušit odst. 1, vyjadřující dle důvodové zprávy „domnělou přednost pracovního poměru“, přičemž se v této důvodové zprávě k tomu uvádí, že: „Je tomu tak proto, že zákoník práce již nepokládá výkon závislé práce v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr za výkon této práce v horším právním vztahu, než je pracovní poměr.“</p> <p>S tímto zdůvodněním nelze souhlasit, neboť zaměstnanci, který vykonává práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nevznikají automaticky práva spojená jinak s výkonem závislé práce v pracovním poměru; jeho práva ve srovnání se zaměstnancem v pracovním poměru jsou výrazně omezena, o čemž svědčí i úprava navržená v § 74 až 77. Domníváme se, že k žádoucímu zpružnění a větší liberalizaci</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Stávající úprava se ponechá.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>pracovněprávních vztahů dochází již navrhovaným rozšířením rozsahu výkonu práce na základě dohod o provedení práce ze 150 na 300 hodin.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		OKOM	Z	<p><u>K bodu 79 (§ 74 odst. 1):</u></p> <p>Ani z vysvětlení v důvodové zprávě nám není zřejmé, proč se ruší zásada spočívající v tom, že práce má být zajišťována především zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr totiž chápeme jako výjimečné instrumenty, které by měly být využívány tam, kde není možno práci zajistit zaměstnanci v pracovním poměru. Jsou-li dle důvodové zprávy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dány na roveň pracovnímu poměru, pak by se na ně měla vztahovat rovněž veškerá pravidla týkající se pracovního poměru, která jsou ve značné míře harmonizovaná na úrovni EU. Požadujeme vysvětlit, resp. vypustit zrušení odst. 1.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO Stávající úprava se ponechá.
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 79 (§ 74 odst. 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zrušením ustanovení o přednosti pracovního poměru před ostatními pracovněprávními vztahy. V případě přijetí návrhu předkladatele budou postaveny překerní pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr na roveň pracovního poměru, v rozporu s evropskou koncepcí ochrany pracovního poměru jako primárního pracovního vztahu. Tento návrh předkladatele přesvědčil ČMKOS, že je nezbytné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zrušit, jak je uvedeno dále.</i></p>	VYHOVĚNO Stávající úprava se ponechá.
		ČMKOS	Z	<p>34. Bod č. 79. zní: „79. § 74 až 77 se zrušují.“.</p>	NEVYHOVĚNO Šlo by o koncepční zásah v rozporu s Programovým prohlášením vlády
		ASO	Z	<p><u>bod 79</u></p> <p>Doporučujeme ponechat odst. 1 v původním znění, tj.</p> <p>§ 74</p>	VYHOVĚNO Zachová se stávající úprava.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Vypuštění odst. 1 je v rozporu s dobrými mravy a korektním jednáním a chováním zaměstnavatele. Jedná se o snížení práv a chráněných zájmů zaměstnanců.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	
80	§ 75 a 76 odst. 1	MF	Z	<p><u>K čl. I, bodu 80 (§ 75 a § 76 odst. 1)</u></p> <p>Navrhovaná úprava - rozšíření možnosti uzavřít dohodu o provedení práce ze 150 na 300 hodin, má významné dopady na příjmy veřejných rozpočtů, a to výrazným výpadkem v příjmech z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na příjmy z pojistného na zdravotní pojištění. To vyplývá z toho, že příjem z činnosti dle dohody o provedení práce podle současné zákonné úpravy nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění, rozšíření využívání tohoto institutu povede zároveň ke snížení těchto příjmů. Tento výpadek lze odhadnout zhruba ve výši 4 - 8 mld. Kč, pokud jde o dopad na příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a ve výši 1,7 – 3,4 mld. Kč, pokud jde o dopad na příjmy zdravotních pojišťoven.</p> <p>V důvodové zprávě v části věnované rozsahu zaměstnání na základě dohod o provedení práce (v hodnocení dopadů regulace – str. 22 a násl.) je sice proveden poměrně podrobný rozbor vývoje právní úpravy tohoto institutu, nicméně u jednotlivých variant jsou zcela opominuty důsledky, které by rozšíření možnosti uzavřít dohodu o provedení práce na 300 hodin mohlo mít právě v oblasti výpadků příjmů veřejných rozpočtů (v souvislosti s tím považujeme za nezbytné upozornit, že již nyní jsou zaznamenávány případy zneužívání tohoto institutu, kdy např. zaměstnavatel nejprve přijme pracovníka na dohodu o provedení práce a až poté do regulérního pracovního poměru, právě s ohledem na to, že z dohod nemá odvodovou povinnost).</p> <p>V důvodové zprávě je sice stručně (a to v části věnované konzultacím – str. 53) zmíněno, že předkladatel „...navrhne (v jiném zákoně) podrobit příjem z těchto dohod pojistnému na sociální zabezpečení.“ (pokud jde o pojistné na zdravotní pojištění, tak se o něm předkladatel na tomto místě výslovně nezmiňuje, není tedy zcela jasné, zda předkladatel uvažuje o změně i v této oblasti). Nicméně tato myšlenka není promítnuta do legislativní části návrhu, který změnu zákona o pojistném na sociální zabezpečení neobsahuje.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Novely příslušných zákonů jsou součástí návrhu.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Bez souběžného navrzení povinnosti platit pojistné z výdělku z dohod o provedení práce v obou zákonech o pojistném (sociálním a zdravotním) s návrhem zásadně nesouhlasíme. Důvodem je to, že bez toho návrh vykazuje výrazné dopady do státního rozpočtu a ostatních veřejných rozpočtů; nelze pominout ani možnosti zneužívání (viz výše), které by se touto změnou mohly ještě rozšířit.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>80. až 83. se zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrženou právní úpravou týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přes dlouhodobé požadavky ČMKOS předkladatel opět neřeší otázku obsahových náležitostí uvedených dohod tak, aby je bylo možné odlišit od pracovní smlouvy, ruší přednost pracovního poměru před dohodami, rozšiřuje rozsah trvání dohody o provedení práce, naprosto nereaguje na požadavky zajištění základních standardů slušné práce, pokud jde zajištění základních bezpečnostních požadavků vyplývajících ze směrnice EU o pracovní době, zejména pokud jde o dodržování limitů pracovní doby a doby odpočinku a dovolené.</i></p> <p><i>Česká právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v rozporu rovněž se směrnicí (rámcovou dohodou) o částečném pracovním úvazku, kdy pouhou konstrukcí těchto dohod jako dalších institutů, na základě kterých dochází k výkonu závislé práce, je nastolena nerovnost, pokud jde o pracovní podmínky zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy se sjednanou kratší pracovní dobou a zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.</i></p> <p><i>V důsledku pravidla, že zaměstnavatel není povinen přidělovat práci v rozsahu sjednané doby, čímž je porušena základní zásada soukromoprávních vztahů „pacta sunt servanda“, jde fakticky o práci „na zavalanou“, která je mimo veškeré principy slušné a důstojné práce. Pokud nebudou naplněny výše uvedené požadavky ČMKOS na řádnou regulaci uvedených dohod tak, aby se staly pouze doplňkovými zdroji výdělku (studentské brigády, příležitostné práce, sezónní práce apod.), je ČMKOS rozhodnuta podat podnět k Evropské komisi na přešetření souladu české právní úpravy s příslušným právem EU.</i></p> <p><i>Zároveň je nezbytné, aby v souvislosti se zrušením institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly ze zákoníku práce odstraněny veškeré úpravy, které s tímto</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO. Šlo by o koncepční změnu v rozporu s Programovým prohlášením vlády.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>institutem počítají.</i></p> <p><i>Nebude-li napravení uvedeného rozporu s evropskou legislativou provedeno, měla by vystavuje se Česká republika riziku, že proti ní bude v této věci vedeno Evropskou komisí řízení pro porušování směrnice.</i></p>	
		ČMKOS	Z	<p>V případě, že připomínce na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude vyhověno, ČMKOS požaduje, aby bod 80 (§ 75 a 76) byl zrušen.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením dohody o provedení práce 150 hodin na 300 hodin ročně. S ohledem na zjevný rozpor se Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, je třeba překonat úpravu, podle níž se na pracovní poměry vztahují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje úprava pracovní doby, dob odpočinku a dovolené (není-li to u dohody o pracovní činnosti sjednáno nebo stanoveno). Směrnice totiž garantuje pravidla týkající se dovolené a minimálních dob odpočinku, jako je přestávka v práci nebo mezi směnami, všem zaměstnancům bez ohledu na to, v jakém pracovní poměru pracují.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO. Šlo by o koncepční změnu v rozporu s Programovým prohlášením vlády.</p>
		ČMKOS	Z	<p>V případě, že připomínce na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude vyhověno, ČMKOS požaduje, aby bod č. 83. zněl: „83. V § 77 odst. 7 se písmeno d) zrušuje. Písmena e) až j) se označují jako písmena d) až i) a v § 77 odst. 2 písmeno e) zní: „e) pracovní dobu a dobu odpočinku, s výjimkou evidence pracovní doby podle § 96 odst. 1; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Návrh souvisí s odmítnutím návrhu na zavedení moderačního práva v případě neplatného skončení pracovního</i></p>	<p>VYHOVĚNO Řešeno jiným způsobem (uvedením doby, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá).</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>oměru. Proto je nezbytné navržený § 77 odst. 7 písmeno d) zrušit. ČMKOS zároveň důrazně požaduje vztáhnout na dohody o pracích mimo pracovní poměr povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby, jinak je naprosto vyloučena jakákoliv možnost kontroly dodržování zákonem stanovených limitů.</p>	
		ASO	Z	<p>bod 80</p> <p>Doporučujeme v § 75 a § 76 odst. (1) změnit počet hodin (zpět z 300 hodin na 150 hodin)</p> <p>Zdůvodnění: <i>Bezodůvodně nepřiměřené navýšení hodin v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.</i> <i>Základním rizikem pro zaměstnance je, že vztahy na základě dohod jsou typickými nechráněnými pracovními vztahy (nevztahuje se na ně právní úprava odstupného, neplatí limity pracovní doby a dob odpočinku, zaměstnanec nemá nárok na překážky v práci, lze je ukončit jakkoli bez uvedení důvodu, zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat práci po sjednanou pracovní dobu), u dohody o provedení práce není zaměstnanec navíc ani zdravotně a důchodově pojištěn. Tyto vztahy jsou tak ve skutečnosti „prací na zavolání“ s minimální ochranou.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO Připomínka je v rozporu s Programovým prohlášením vlády.</p>
		KZPS	Z	<p>80) S navrženým řešením úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr souhlasíme. Upozorňujeme však, že se zásadně stavíme proti tomu, aby navýšení limitu bylo spojeno s následným „zpojistněním“ (tj. platbou pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního) dohody o provedení práce, nebo jakoukoli další finanční nebo administrativní zátěží nebo překážkou jejího uzavření pro zaměstnavatele nebo zaměstnance. Svými důsledky by to bylo v přímém rozporu s Programovým prohlášením vlády. V něm stojí, že „bude zvýšen maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin při současném posílení kontroly...“, a rovněž že „vláda bude nadále snižovat a omezovat nadbytečnou byrokracii“.</p> <p>V případě zpojistnění by také existence dohody o provedení práce jako institutu ztratila smysl, neboť by se jednalo v podstatě o dohodu o pracovní činnosti, ale s větším omezením.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO Vyhověno zásadní připomínce MF.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
81	§ 76 odst. 5				
82	§ 76 odst. 5	ASO	Z	<p>bod 82</p> <p>Doporučujeme větu doplnit „jinak je neplatná“, tj.</p> <p>§ 77 (1) Dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak jsou neplatné. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.</p> <p>Zdůvodnění: Dále viz zdůvodnění § 19 – dtto.</p> <p>Zásadní připomínka</p> <p>bod 82</p> <p>Doporučujeme větu doplnit „jinak je neplatná“, tj.</p> <p>§ 77 (1) Dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak jsou neplatné. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.</p> <p>Zdůvodnění: Dále viz zdůvodnění § 19 – dtto.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	VYHOVĚNO Vypořádáno v rámci právních úkonů.
83	§ 77 odst. 2	MO	Z	<p>K bodu 83, k § 77 odst. 2, písm. a)</p> <p>Požadujeme písm. a) uvést v tomto znění:</p> <p>„a) převedení na jinou práci a přeložení, kromě převedení na jinou práci z důvodů spočívajících v pozbytí zdravotní způsobilosti,“.</p> <p>Odůvodnění: I pro zaměstnance pracující na základě dohod se vztahují ustanovení § 101 k předcházení ohrožení života a zdraví při práci. Navíc jde o úpravu, od které se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. I v § 41 odst. 2 až 4 jde o úpravu, od které není možné se odchýlit.</p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
		SPČR	Z	<p>K bodu 83 - § 77 odst. 2. písm. e): SP ČR požaduje vypustit větu za středníkem.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dočasné flexibilní formy práce, jejichž flexibilita je založena zejména na velké pružnosti v oblasti pracovní doby. Organizování vlastního výkonu práce je ponecháno převážně na zaměstnanci, a proto není na místě uplatňovat běžné limity pracovní doby a doby odpočinku. Jde o úpravu, která by byla v praxi neživotná, a nebylo by ji možné v praxi zabezpečit.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEYHOVĚNO Jde o částečné zohlednění směrnice o pracovní době limitující délku pracovní doby.
		AKV	Z	<p>K bodu 83 – v § 77 odst. 2 na konci písmene j) se tečka nahrazuje čárkou a vkládají se slova „není-li sjednáno jinak (§ 155)“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Ustanovení § 155 umožňuje v dohodách sjednat poskytování cestovních náhrad – v takovém případě na ně příslušná právní úprava dopadá.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Úprava je zbytečná – šlo by jen o informaci. Řeší § 155 zákoníku práce. Zákoník práce umožňuje obecně od odchýlení se od právní úpravy.
84	§ 78 odst. 1				
85	§ 78 odst. 1 písm.k)	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 85., k ustanovení § 78 odst. 1</p> <p>Navrhujeme ponechat stávající znění.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> V Důvodové zprávě se uvádí, že se definice zaměstnance pracujícího v noci navrhuje zpřesnit vzhledem k důležitosti této definice a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele. Zpřesnit definici tím, že se vymezi podle četnosti noční práce během vyrovnávacího období (§ 94), však postrádá logiku, neboť zda se jednalo o zaměstnance pracujícího v noci, se tak dá určit až po uplynutí vyrovnávacího období – avšak zaměstnavatel má povinnosti vůči zaměstnanci pracujícím v noci před zařazením na noční práci.</p>	NEVYHOVĚNO S návrhem nelze souhlasit. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Rozvrh pracovní doby musí být vypracován písemně. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel již před začátkem vyrovnávacího období musí vědět, zda zaměstnanec odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1. ZP. Nelze tedy až po skončení vyrovnávacího období určit, zda zaměstnanec splnil, či nesplnil podmínky, aby byl považován za zaměstnance pracujícího v noci. Tento argument je navíc umocněn i skutečností, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci (§ 94 odst. 2 písm. a) zákoníku práce).
		KZPS	Z	<p>85) Definice zaměstnance pracujícího v noci: nejsme si jisti, zda</p>	S návrhem nelze souhlasit. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>navržené doplnění právní úpravy nepřinese pro praxi větší problémy („...v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1“), než je uvedeno v důvodové zprávě, že přináší úprava současná.</p> <p>V důvodové zprávě se dále uvádí, že se definice zaměstnance pracujícího v noci navrhuje zpřesnit vzhledem k důležitosti této definice a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele. Zpřesnit definici tím, že se vymezí podle četnosti noční práce během vyrovnávacího období (§ 94), však postrádá logiku, neboť zda se jednalo o zaměstnance pracujícího v noci se tak dá určit až po uplynutí vyrovnávacího období – avšak zaměstnavatel má povinnosti vůči zaměstnanci pracujícím v noci před zařazením na noční práci.</p> <p>Z těchto důvodů s navrženou změnou v § 78 odst. 1 písm. k) nesouhlasíme a navrhuje ponechat stávající stav, který žádné problémy nepřináší.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Rozvrh pracovní doby musí být vypracován písemně. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel již před začátkem vyrovnávacího období musí vědět, zda zaměstnanec odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1. ZP. Nelze tedy až po skončení vyrovnávacího období určit, zda zaměstnanec splnil, či nesplnil podmínky, aby byl považován za zaměstnance pracujícího v noci. Tento argument je navíc umocněn i skutečností, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci (§ 94 odst. 2 písm. a) zákoníku práce).</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 85 <p>S navrženou změnou v § 78 odst. 1 písm. k) nesouhlasíme a navrhuje ponechat stávající stav.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Definice zaměstnance pracujícího v noci: nejsme si jisti, zda navržené doplnění právní úpravy nepřinese pro praxi větší problémy („...v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1“), než je uvedeno v důvodové zprávě, že přináší úprava současná.</p> <p>V důvodové zprávě se dále uvádí, že se definice zaměstnance pracujícího v noci navrhuje zpřesnit vzhledem k důležitosti této definice a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele. Zpřesnit definici tím, že se vymezí podle četnosti noční práce během vyrovnávacího období (§ 94), však postrádá logiku, neboť zda se jednalo o zaměstnance pracujícího v noci, se tak dá určit až po uplynutí vyrovnávacího období – avšak zaměstnavatel má povinnosti vůči</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Rozvrh pracovní doby musí být vypracován písemně. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel již před začátkem vyrovnávacího období musí vědět, zda zaměstnanec odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1. ZP. Nelze tedy až po skončení vyrovnávacího období určit, zda zaměstnanec splnil, či nesplnil podmínky, aby byl považován za zaměstnance pracujícího v noci. Tento argument je navíc umocněn i skutečností, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci (§ 94 odst. 2 písm. a) zákoníku práce).</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				zaměstnanci pracujícím v noci před zařazením na noční práci. Z těchto důvodů. Tato připomínka je zásadní.	
		SPČR	Z	K bodu 86 - § 78 písm. m): SP ČR požaduje slova „26 týdnů“ nahradit slovy „6 měsíců“ a slova „52 týdnů“ slovy „12 měsíců“. Tuto úpravu promítnout i v dalších ustanoveních. <i>Odůvodnění:</i> <i>Jde o dlouhodobý požadavek aplikační praxe, které působí navrhovaná období problémy. Tato období se nekryjí s kalendářním rokem či polovinou roku, které představují ekonomicky významné veličiny s ohledem na hospodářský i účetní cyklus odvíjející se od měsíčních období.</i> Tato připomínka je zásadní.	VYSVĚTLENO
		KZPS	Z	86) V navrženém ustanovení § 78 písm. m) navrhuje slova „26 týdnů“ nahradit slovy „6 měsíců“ a slova „52 týdnů“ slovy „12 kalendářních měsíců“, a tuto změnu provést i v dalších ustanoveních. Zaměstnavatelé opakovaně požadují tuto změnu, která by velmi usnadnila aplikační praxi s ohledem na hospodářský, organizační i účetní cyklus odvíjející se od období kalendářních měsíců, s nimiž se „týdny“ nekryjí. Tato připomínka je ZÁSADNÍ.	VYSVĚTLENO
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 86 <p>V navrženém ustanovení § 78 písm. m) navrhuje slova „26 týdnů“ nahradit slovy „6 měsíců“ a slova „52 týdnů“ slovy „12 kalendářních měsíců“, a tuto změnu provést i v dalších ustanoveních.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zaměstnavatelé opakovaně požadují tuto změnu, která by velmi usnadnila aplikační praxi s ohledem na hospodářský, organizační i účetní cyklus odvíjející se od období kalendářních měsíců, s nimiž se „týdny“ nekryjí.</p>	NEVYHOVĚNO Návrh UZS na převedení vyrovnávacího období z týdnů po sobě jdoucích na kalendářní měsíce je neakceptovatelné. Pracovní doba se tradičně počítá jako týdenní (viz čl. 6 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby nebo č. 2 Úmluvy MOP č. 1/1919 o pracovní době v průmyslu) a pro zajištění jejího průměru při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, je potřebné vyrovnávací období počítat rovněž v týdnech (tj. ve stejné časové veličině). Kalendářní měsíc ze své podstaty nemůže toto zajistit, jelikož začíná a končí jinak než v celých týdnech. Hospodářský a účetní cyklus zaměstnavatele počítaný v kalendářních měsících tak není žádným argumentem pro zavedení stejného časovaného limitu pro zajištění průměrné pracovní doby zaměstnanců při jejím nerovnoměrném rozvržení – jedná se o zcela odlišné a na sobě nezávislé situace, se kterými právní předpisy spojují určité

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	počítání v čase. Navíc při zavedení vyrovnávacího období v kalendářních měsících by zaměstnavatel jen stěží splnil svou zákonnou povinnost danou mu v návrhu § 34a zákoníku práce (původní § 13 odst. 3), tj. přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby – jelikož by mu to délka vyrovnávacího období v kalendářních měsících ze své podstaty neumožnila splnit.
		AKV	Z	K bodu 86 – v § 78 odst. 1 v písmenech d) až f) se slovo „vzájemně“ vypouští. Odůvodnění: Viz dále k § 78 odst. 2. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Vzájemným střídáním se rozumí, že se při směnném pracovním režimu se dvě různé pracovní skupiny zaměstnanců vystřídají na pracovišti zaměstnavatele tak, že například jedna skupina práci v 14:00 hodin skončí a druhá skupina v tuto dobu nastoupí a na stejném pracovišti v práci pokračuje.
		AKV	Z	v § 78 odst. 1 písm. l) se na konci vkládají slova: „ ve stejné délce “. Odůvodnění: Zřejmě nedopatřením takováto formulace není v textu uvedena. Bez ní by však stejná délka pracovní doby ve všech týdnech nebyla zřejmá. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Vložit do ustanovení slova „ve stejné délce“ by bylo zcela nadbytečné, neboť pokud v ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) hovoříme o tom, že zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu , nedáváme mu tím možnost volby. Stanovená týdenní pracovní doba je terminus technicus definovaný v § 79 ZP. Pokud tedy zaměstnavatel má na jednotlivé týdny rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí určitý přesný počet hodin, je jasné, že počet hodin v jednotlivých týdnech bude vždy shodný.
		AKV	Z	v § 78 odst. 1 písm. m) se za slova „26 týdnů“ vkládají slova „ nebo 6 měsíců “ a za slova „52 týdnů“ se vkládají slova „ nebo 12 měsíců “. Odůvodnění: Přechod na vyrovnávací období dané v násobcích týdnů od roku 2007 se stále všude nevžil, naopak četní zaměstnavatelé tradičně rozvrhují pracovní dobu na vyrovnávací období dané měsícem nebo násobky měsíců, protože to považují za přirozené. Někteří zaměstnavatelé také nyní využívají § 84a a cestou jiné úpravy pracovní doby na takovéto vyrovnávací období znovu přešli. Není důvod potřebě praxe nevyhovět, zvláště proto, že vyrovnávací období dané v týdnech není předepsáno ani Směrnicí 2003/88/ES, která naopak nakládá s násobky měsíců. Je vhodné ponechat na zaměstnavateli, kterou alternativu zvolí – násobky týdnů jsou pro něj účelné prakticky jen tehdy, jestliže směny jsou standardně dlouhé, takže výpočtem vychází za	NEVYHOVĚNO Návrh AKV na převedení vyrovnávacího období z týdnů po sobě jdoucích na kalendářní měsíce je neakceptovatelné. Pracovní doba se tradičně počítá jako týdenní (viz čl. 6 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby nebo č. 2 Úmluvy MOP č. 1/1919 o pracovní době v průmyslu) a pro zajištění jejího průměru při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, je potřebné vyrovnávací období počítat rovněž v týdnech (tj. ve stejné časové veličině). Kalendářní měsíc ze své podstaty nemůže toto zajistit, jelikož začíná a končí jinak než v celých týdnech. Hospodářský a účetní cyklus zaměstnavatele počítaný v kalendářních měsících tak není žádným argumentem pro zavedení stejného časovaného limitu pro zajištění průměrné pracovní doby

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				vyrovnávací období počet směn celým číslem. Tato připomínka je zásadní.	zaměstnanců při jejím nerovnoměrném rozvržení – jedná se o zcela odlišné a na sobě nezávislé situace, se kterými právní předpisy spojují určité počítání v čase. Navíc při zavedení vyrovnávacího období v kalendářních měsících by zaměstnavatel jen stěží splnil svou zákonnou povinnost danou mu v návrhu § 34a zákoníku práce (původní § 13 odst. 3), tj. přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby – jelikož by mu to délka vyrovnávacího období v kalendářních měsících ze své podstaty neumožnila splnit, což se také v minulosti dělo do nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v roce 2007 (do té doby se vyrovnávací období počítalo v kalendářních měsících). Rovněž argumentace, že ani směrnice 2003/88/ES, nepřikazuje počítání vyrovnávacího období v týdnech, není na místě. Směrnice sice stanoví maximální vyrovnávací období v měsících, nicméně nezakazuje jiný způsob časového vymezení vyrovnávacího období za podmínky, že ve své délce nepřekročí maximální limity dané směrnicí, což stávající úprava v zákoníku práce plně splňuje.
		AKV	Z	v § 78 se odstavec 2 zrušuje a ruší se označení odstavce 1. <u>Odůvodnění:</u> Požadavek zákona, že směnný režim je zachován jen při souběžném výkonu práce zaměstnanců navazujících směn nejvýše po dobu 1 hodiny, vede v praxi k tomu, že ačkoliv zaměstnavatel využívá více různě časově nastavených směn, nejde o směnný režim, i když je pokryta pracovní dobou velká část kalendářního dne. S tím souvisí i nesprávný požadavek v § 78 odst. 1 písm. d) až f), aby se zaměstnanci ve směnách střídali vzájemně (odstavec 2 pak představuje vůči tomu výjimku). Domníváme se, že postačuje požadavek střídání se zaměstnanců ve více směnách, které mají odlišné začátky a konce. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO S návrhem na zrušení § 78 odst. 2 nesouhlasíme. Ustanovení nezpůsobuje v praxi potíže. Je potřebné zachovat rozlišování mezi dvousměnným, třisměnným a nepřetržitým režimem a posunutým, resp. odstupňovaným nástupem na směny, který je hodnocen jako jednosměnný pracovní režim se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. Při akceptování návrhu na zrušení § 78 odst. 2 by se značně rozšířil okruh zaměstnanců se zvýhodněnou stanovenou týdenní pracovní dobou (§ 78 odst. 2 zákoníku práce), aniž by to bylo zdůvodněno objektivními skutečnostmi a ztíženými pracovními podmínkami způsobenými výkonem práce ve směnách v různé denní dobu.
87	§ 79 odst. 1	HK	Z	Připomínka k bodu 87., k ustanovení § 79 odst. 1 a 2 Navrhujeme dotčené ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění. <u>Odůvodnění:</u> Navrhujeme zpřesnit navrhovanou formulaci tak, aby bylo zřejmé, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit definované limity. Není jasný důvod, proč dochází ke změně dikce, resp. není jasné, zda se má tímto změnit i dosavadní kogentní charakter tohoto ustanovení. Návrh v této podobě povede k interpretačním obtížím.	NEVYHOVĚNO S argumentací nelze souhlasit. Navrhuje se - na rozdíl od stávající úpravy – kogentní ustanovení, které nebude vzbuzovat v aplikaci žádné pochybnosti. Pokud délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně, znamená to, že délka stanovené týdenní pracovní doby nemůže být vyšší ani nižší, ale právě jen 40 hodin. Žádné interpretační obtíže proto nelze v tomto ohledu čekat ani připustit.
		AKV	Z	<u>K bodu 87</u> – v § 79 odst. 1 a 2 se slova „nesmí překročit“ nahrazují slovy „musí činit, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak“.	NEVYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><u>Odůvodnění:</u> Navržená právní úprava, ačkoliv je míněna správně, by mohla být vnímána jen jako dispoziitivní, což by vedlo k nepřijatelnému prodlužování stanovené týdenní pracovní doby ze strany zaměstnavatelů.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>S argumentací nelze souhlasit. Navrhuje se - na rozdíl od stávající úpravy – kogentní ustanovení, které nebude vzbuzovat v aplikaci žádné pochybnosti. Pokud délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně, znamená to, že délka stanovené týdenní pracovní doby nemůže být vyšší ani nižší, ale právě jen 40 hodin. Žádné interpretační obtíže proto nelze v tomto ohledu čekat ani připustit.</p>
88	§ 79a				
89	§ 80				
90	Legislat.	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 90 (k označení dílu 2 nad § 82) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Z hlediska legislativního je nepřipustné, aby ustanovení § 78 zákoníku práce obsahovalo definice pojmů, s kterými normativní text vůbec nepracuje. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy rovnoměrně rozvržené pracovní doby tak jak byla dosud upravena v § 82 zákoníku práce.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Není pravdou, že by právní úprava v definicích byla nedostatečná a nepřehledná. Stávající ustanovení § 82 a § 83 odst. 1 zákoníku práce se přesouvá do nových ustanovení v § 78 odst. 1 písm. l) a m) s novým zpřesněním, které tyto dva způsoby rozvržení nově vzájemně vymezuje, což v platném znění zákoníku práce chybí.</p> <p>Rovněž není pravdou, že s novými definicemi rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby normativní text nepracuje. Není pochyb, že i ustanovení § 78 je normativní. Navíc se s pojmem „nerovnoměrné rozvržení pracovní doby“ (z důvodu větších nároků na rozvržení, počítání průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, poskytování odpočinků) pracuje v celé části čtvrté zákoníku práce, tak jako doposud. V tomto ohledu se stávající koncepce pracovní doby v zákoníku práce předmětným návrhem nijak nenarušuje.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
91	§ 82	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 91 (§ 82) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy nerovnoměrně rozvržené pracovní doby tak jak byla dosud upravena v § 83 zákoníku práce.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Není pravdou, že by právní úprava v definicích byla nedostatečná a nepřehledná. Stávající ustanovení § 82 a § 83 odst. 1 zákoníku práce se přesouvá do nových ustanovení v § 78 odst. 1 písm. l) a m) s novým zpřesněním, které tyto dva způsoby rozvržení nově vzájemně vymezuje, což v platném znění zákoníku práce chybí.</p> <p>Rovněž není pravdou, že s novými definicemi rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby normativní text nepracuje. Není pochyb, že i ustanovení § 78 je normativní. Navíc se s pojmem „nerovnoměrné rozvržení pracovní doby“ (z důvodu větších nároků na rozvržení, počítání průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, poskytování odpočinků) pracuje v celé části čtvrté zákoníku práce, tak jako doposud. V tomto ohledu se stávající koncepce pracovní doby v zákoníku práce předmětným návrhem nijak nenarušuje.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ASO	Z	<p><u>1. bod 91</u></p> <p>Doporučujeme ponechat ustanovení § 82 v původním znění, tj.</p> <p>Díl 2</p> <p>Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a jiná úprava pracovní doby</p> <p>§ 82</p> <p>Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Je nezbytné ponechat z důvodu, že se jedná o vymezení pojmu – specifikace rovnoměrného rozvržení pracovní doby.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Není pravdou, že by právní úprava v definicích byla nedostatečná a nepřehledná. Stávající ustanovení § 82 a § 83 odst. 1 zákoníku práce se přesouvá do nových ustanovení v § 78 odst. 1 písm. l) a m) s novým zpřesněním, které tyto dva způsoby rozvržení nově vzájemně vymezuje, což v platném znění zákoníku práce chybí.</p> <p>Rovněž není pravdou, že s novými definicemi rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby normativní text nepracuje. Není pochyb, že i ustanovení § 78 je normativní. Navíc se s pojmem „nerovnoměrné rozvržení pracovní doby“ (z důvodu větších nároků na rozvržení, počítání průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, poskytování odpočinků) pracuje v celé části čtvrté zákoníku práce, tak jako doposud. V tomto ohledu se stávající koncepce pracovní doby v zákoníku práce předmětným návrhem nijak nenarušuje.</p> <p>Zrušení § 84a zákoníku práce se navrhuje z důvodu nadbytečnosti uvedené úpravy, 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. Předmětná 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.</p> <p>TRVÁ NA PŘÍPOPMONCE</p>
92	§ 83	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 92 (§ 83) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou. Právní úprava nerovnoměrně rozvržené pracovní doby pouze v definicích pojmů je nedostatečná. Jak jsme uvedli výše, ČMKOS trvá na tom, aby normativní text obsahoval právní úpravu rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Není pravdou, že by právní úprava v definicích byla nedostatečná a nepřehledná. Stávající ustanovení § 82 a § 83 odst. 1 zákoníku práce se přesouvá do nových ustanovení v § 78 odst. 1 písm. l) a m) s novým zpřesněním, které tyto dva způsoby rozvržení nově vzájemně vymezuje, což v platném znění zákoníku práce chybí.</p> <p>Rovněž není pravdou, že s novými definicemi rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby normativní text nepracuje. Není pochyb, že i ustanovení § 78 je normativní. Navíc se s pojmem „nerovnoměrné rozvržení pracovní doby“ (z důvodu větších nároků na rozvržení, počítání průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, poskytování odpočinků) pracuje v celé části čtvrté zákoníku práce, tak jako doposud. V tomto ohledu se stávající koncepce pracovní doby v zákoníku práce předmětným návrhem nijak nenarušuje.</p> <p>TRVÁ NA PŘÍPOMÍNCE</p>
		ASO	Z	<u>bod 92</u>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Doporučujeme ponechat ustanovení § 83 v původním znění, tj.</p> <p style="text-align: center;">§ 83</p> <p>(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.</p> <p>(2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Je nezbytné ponechat z důvodu, že se jedná o vymezení pojmu – specifikace nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Není pravdou, že by právní úprava v definicích byla nedostatečná a nepřehledná. Stávající ustanovení § 82 a § 83 odst. 1 zákoníku práce se přesouvá do nových ustanovení v § 78 odst. 1 písm. l) a m) s novým zpřesněním, které tyto dva způsoby rozvržení nově vzájemně vymezuje, což v platném znění zákoníku práce chybí.</p> <p>Rovněž není pravdou, že s novými definicemi rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby normativní text nepracuje. Není pochyb, že i ustanovení § 78 je normativní. Navíc se s pojmem „nerovnoměrné rozvržení pracovní doby“ (z důvodu větších nároků na rozvržení, počítání průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období, poskytování odpočinků) pracuje v celé části čtvrté zákoníku práce, tak jako doposud. V tomto ohledu se stávající koncepce pracovní doby v zákoníku práce předmětným návrhem nijak nenarušuje.</p> <p>Zrušení § 84a zákoníku práce se navrhuje z důvodu nadbytečnosti uvedené úpravy, 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. Předmětná 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.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
93	§ 84	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 93 (§ 84) : V navrhovaném § 84 se doplňuje věta druhá a třetí: „Doba seznámení nesmí být kratší než 1 týden. Dojde-li ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí; zaměstnavatel je povinen zaměstnance se změnou prokazatelným způsobem seznámit ve lhůtách uvedených v odst. 1.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně požaduje, aby zákon výslovně stanovil minimální dobu, kdy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením pracovní doby. Jedná se o zásadní záležitost pro zaměstnance, jde o otázku sladování jejich pracovního a rodinného života. Úpravu obsaženou dosud v § 84 odst. 2 vztahující se ke kontu pracovní doby, je nutné vztáhnout obecně i na rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Námi navržená změna má zajistit důsledné uplatnění zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci při provádění změn rozvrhu pracovní doby.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit, jelikož ČMKOS požaduje ponechat stávající ustanovení § 84 odst. 2 v zákoníku práce, které se navrhuje zrušit z důvodu jeho rigidity, a dále rozšířit jeho osobní působnost ze zaměstnanců pracujících v kontu na všechny zaměstnance bez ohledu na způsob rozvržení jejich pracovní doby, což by stávající úpravu rozvrhování pracovní doby značně zpřísnilo.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ASO	Z	<p><u>bod 93</u></p> <p>Doporučujeme ponechat ustanovení § 84 v původním znění, tj.</p> <p style="text-align: center;">§ 84</p> <p>(1) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.</p> <p>(2) Dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí; zaměstnavatel je povinen zaměstnance se změnou seznámit ve lhůtě podle odstavce 1.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Je nezbytné ponechat z důvodu, že se jedná o vymezení pojmu – specifikace změny konta pracovní doby.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit, jelikož ASO požaduje ponechat stávající ustanovení § 84 odst. 2 v zákoníku práce, které se navrhuje zrušit z důvodu jeho rigidity, což je v souladu s požadavky programového prohlášení vlády na zjednodušení úpravy konta pracovní doby.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
94	§ 84a	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 94 (§ 84a) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy jiné pracovní doby tak, jak byla dosud upravena v § 84a ZP. Podle našich poznatků bylo toto ustanovení praxí velice oceňováno.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Zrušení § 84a zákoníku práce se navrhuje z důvodu nadbytečnosti uvedené úpravy, 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. Předmětná 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.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
95	§ 85	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 95., k ustanovení § 85 odst. 4</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení doplnit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>V souvislosti s nově navrhovaným odstavcem 4 v ust. § 85 chybí navazující ustanovení o odměňování zaměstnanců s měsíční mzdou (pokud zaměstnanec průměrnou pracovní dobu v takto</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis neupravuje pojem „měsíční pracovní doba“ a tím že upravuje délku pracovní doby jako týdenní, tak počítání pracovní doby v kalendářním měsíci ani nepřipouští. Lze konstatovat, že i za stávající úpravy zákoníku práce vznikne zaměstnanci právo na vyplacení měsíční mzdy za předpokladu, že odpracuje všechny směny, které připadly na předmětný kalendářní měsíc s respektováním</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				dlouhém vyrovnávacím období nenaplní a má vyplácenu měsíční mzdu, jako kdyby ji naplnil).	skutečnosti, že týdenní pracovní doba se „vyrovná v období počítáno v násobcích týdnů (které svou délkou není totožné s kalendářním měsícem).
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 95 (§ 85 odst. 4): V navrhovaném znění § 85 odstavec 4 zní:</p> <p>„(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná délka týdenní pracovní doby naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovaným rozšířením vyrovnávacího období u pružné pracovní doby na 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích. Taková právní úprava by v praxi jen prohloubila výkladové problémy – jaký je rozdíl mezi pružnou pracovní dobou a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Pružná pracovní doba již z toho důvodu, že je využívána především u zaměstnanců v administrativě si nemůže dělat ambice na „zrovnoprávnění“ s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, v které zaměstnanci podle harmonogramu směn pracují celý rok (52 týdnů) ve 12 hodinových směnách.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Základní rozdíl mezi nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a pružnou pracovní dobou zůstane i po sjednocení délky vyrovnávacího období stejný. Hlavním rozdílem i nadále zůstane skutečnost, že u „klasického“ nerovnoměrného rozvržení rozhoduje o rozvržení pracovní doby včetně začátku a konce směny zaměstnanců výhradně zaměstnavatel, u pružného rozvržení pracovní doby, toto právo přechází částečně na zaměstnance, který si sám dle vlastního rozhodnutí (samozřejmě za předem stanovených podmínek zaměstnavatele) může stanovit začátek, resp. konec své směny.</p> <p>Navrhované sjednocení délky vyrovnávacího období tedy nebude mít žádný vliv na popsany základní rozdíl mezi nerovnoměrným a pružným rozvržení pracovní doby, a tudíž ani k žádnému „zrovnoprávnění“, jak uvádí ČMKOS, dojít nemůže.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
97	§ 87 odst. 3	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 97 (§ 87 odst. 3) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s návrhem na zrušení § 87 odstavec 3. Jde o zcela zjevné zhoršení právní jistoty zaměstnanců. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří evidovat pracovní dobu zaměstnance a není proto nijak administrativně náročné na konci týdne dopsat jedno číslo „plus – minus hodin, tedy stanovit rozdíl mezi pracovní dobou stanovenou (kratší) a pracovní dobou skutečně odpracovanou.</p> <p>Ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce vnímáme jako důležitou pojistku, která zaměstnanci zaručuje přehled o tom, jaký je aktuální stav „jeho“ konta pracovní doby. Se zrušením tohoto ustanovení proto zásadně nesouhlasíme. Ustanovení § 87 odst. 2 zákoníku práce bylo do zákoníku práce doplněno zákonem č. 362/2007 Sb., tedy tzv. technickou novelou zákoníku práce, a to na základě dohody sociálních partnerů, kterou se tehdejší ministr práce a sociálních věcí a dnešní premiér RNDr. Petr Nečas</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Bod 97 a 104:</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Navrhuje se zrušit ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce, 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 dle § 96 zákoníku práce. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby, dochází ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.</p> <p>Argument o zhoršení právní jistoty zaměstnanců není na místě, neboť zaměstnanec může nahlédnout do svého účtu pracovní doby, resp. evidence odpracované pracovní doby a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.</p> <p>Navíc, nelze souhlasit, že uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce doplněno zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, na základě dohody sociálních partnerů z května 2007, jelikož uvedené ustanovení je účinné ode dne 1. 1. 2007, tj. ode dne účinnosti samotného zákoníku práce. (pozn. došlo zřejmě k záměně s § 84 odst. 2 – fixní rozvrh –</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>zavázal respektovat. Navíc návrh na vložení tohoto ustanovení do zákoníku práce vzešel ze strany zaměstnavatelů a ne ze strany odborů. ČMKOS s návrhem souhlasila a podpořila a proto dnes nevidí důvod, proč by měla být tato bipartitní dohoda, kterou se cítíme být vázáni, porušena. Odůvodnění o snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů považujeme za plytké.</i>	to skutečně v předmětné dohodě bylo). TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
		ASO	Z	<p>Doporučujeme ponechat původní znění § 87, tj.</p> <p>§ 87 (1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. (2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. (3) Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. (4) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Podobně jako u § 86, konto pracovní doby je vytvořeno především ve prospěch zaměstnavatele. Zaměstnanci se postupnými úpravami zákoníku práce omezují práva. V případě navrhovaného zrušení odst. 3 § 87 by zaměstnanec neměl přehled o odpracované době v kontě.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>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. Ustanovení § 86 odst. 1 tak lépe vystihuje 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 zůstala zachována. Navrhuje se zrušit ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce, 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 dle § 96 zákoníku práce. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby, dochází ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Tímto návrhem se nezhoršuje postavení zaměstnance, jelikož má právo nahlédnout do svého účtu pracovní doby, resp. evidence odpracované pracovní doby a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
98	§ 87 odst. 3, slova				
99	§ 92				
		AKV	Z	<p>K bodu 99 – v § 92 odstavce 1 a 3 znějí: „(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. To neplatí v případech, uvedených v § 41 odst. 4, v nichž musí být poskytnut odpočinek přiměřený. Nepřetržitý odpočinek</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Stávající úprava doby odpočinku v Hlavě IV zákoníku práce je dostatečná. Bylo by chybou se domnívat, že pokud je doba odpočinku vázána na rozvrh</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.</p> <p>(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, je zaměstnavatel povinen zaměstnancům starším 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. Věta druhá v odstavci 1 platí i zde.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Jak dlouhodobě upozorňujeme, je v § 92 obsažen rozpor, když zákon ukládá respektovat minimální délku nepřetržitého odpočinku v týdnu jen při rozvrhu pracovní doby, tj. stanovení směn, avšak v odstavci třetím v jedné větě současně hovoří o jeho poskytnutí. Přitom podle § 78 odst. 1 písm. c) není práce přesčas součástí rozvrhu. Této nejasnosti využívají četní zaměstnavatelé a ta umožňuje vícery výklad. Navíc odstavec čtvrtý, týkající se zemědělství hovoří výslovně jen o poskytnutí tohoto odpočinku. Je nezbytné z důvodu právní jistoty formulace sjednotit tak, aby zaměstnanci garantovaly reálné poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu s umožněním výjimek v případech mimořádných a obdobných událostí, uvedených v § 41 odst. 4 (v praxi se skutečně při takovýchto událostech na § 92 nehledí a není to jen v případech vyhlášení nouzového stavu). Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>pracovní doby, může si posléze dělat zaměstnavatel s rozvrhem téměř cokoliv. Naopak musí při každé jeho změně zajistit, aby doby odpočinku stanovené v zákoníku práce byly zachovány a nikterak nekolidovaly se zákonem. Výše navrhovaná možnost obecného odchýlení z důvodu uvedeného v § 41 odst. 4 zákoníku práce je nepřipustná, zvláště pak s použitím velmi neurčitěho a vágního pojmu „přiměřený odpočinek“ bez vymezení jeho konkrétní délky. Vázat na zaměstnance novou povinnost, tj. být k zaměstnanci k dispozici na neurčitě dlouhou dobu při odvracení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící škody bez garance minimálního odpočinku v týdnu, by vedlo k výraznému zhoršení postavení zaměstnance a k možné libovůli zaměstnavatelů při dodržování minimálních dob odpočinků. Odvracet mimořádné události by mělo být především prací speciálních sborů, u kterých by však měla být zajištěna možnost vystřídání jednotlivých pracovníků a dodržení minimálních dob odpočinků.</p>
104	§ 98, 120,121	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 104 (§ 98 odst. 2, § 120 odst. 1 a § 121 odst. 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou z důvodů uvedených u bodu 97 (§ 87 odst. 3).</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Bod 97 a 104:</p> <p>S návrhem nelze souhlasit. Navrhuje se zrušit ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce, 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 dle § 96 zákoníku práce. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby, dochází ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.</p> <p>Argument o zhoršení právní jistoty zaměstnanců není na místě, neboť zaměstnanec může nahlédnout do svého účtu pracovní doby, resp. evidence odpracované pracovní doby a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.</p> <p>Navíc, nelze souhlasit, že uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce doplněno zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, na základě dohody sociálních partnerů z května 2007, jelikož uvedené ustanovení je účinné ode dne 1. 1. 2007, tj. ode dne účinnosti samotného zákoníku práce. (pozn. došlo zřejmě k záměně s § 84 odst. 2 – fixní rozvrh – to skutečně v předmetné dohodě bylo).</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
105 106	§ 101 § 102 odst. 4	MPO	Z	<p>Zásadní připomínka:</p> <p>1. k § 102 odst. 4</p> <p>Navrhujeme na konci § 102 odst. 4 tečku nahradit čárkou a doplnit větu „pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 10 zaměstnanců.“</p> <p>Odůvodnění: Navrhovaná změna navazuje na koncepci tzv. mikrofirem Evropské komise a tedy zužuje rozsah povinných subjektů tak, aby zaměstnavatelé s 10 a méně zaměstnanci neměli zákonnou povinnost vést dokumentaci o vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních k omezení rizik. U zaměstnavatelů s tak nízkým počtem zaměstnanců jde totiž o nadbytečnou administrativní zátěž. Míra ochrany zaměstnanců přitom zůstává nedotčena. Tato připomínka je zásadní.</p>	VYSVĚTLENO Vyhodnocování rizik a přijímání opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, je povinností zaměstnavatele natolik podstatnou, že ji nelze podmiňovat počtem zaměstnanců. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatelů na všech stupních řízení.
117	§ 105 odst. 6	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 117 (§ 105 odst. 6) zní: „117. V § 105 odst. 6 se slovo „vede“ nahrazuje slovy „je povinen vést“ a za slova „jeho pracovištích“ se doplňují slova „nebo u nichž bylo zjištěno ohrožení touto nemocí“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS požaduje s ohledem na naléhavou potřebu praxe zpřesnit stávající právní úpravu.</i></p>	NEVYHOVĚNO Požadavek, aby zaměstnavatel nově vedl kromě evidence zaměstnanců u nichž byla uznána nemoc z povolání také evidenci zaměstnanců u nichž bylo zjištěno ohrožení touto nemocí, považujeme za nadbytečný a neopodstatněný. Rovněž samotné zdůvodnění tohoto požadavku není dostatečné a naopak není známa žádná „naléhavá potřeba praxe“. Jsme přesvědčeni, že zavedení této evidence by vedlo k vyšší administrativní zátěži zaměstnavatelů a neznamenalo by navíc žádný přínos v oblasti ochrany zdraví pro zaměstnance.
118	§ 105 odst. 7	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 118 (§ 105 odst. 7) v navrhovaném § 105 odst. 7 doplňuje věta: „Vláda stanoví nařízením způsob vedení evidence nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS požaduje upravit uvedené zmocnění pro vládu s ohledem na povinnosti uložené v předchozím odstavci.</i></p>	NEVYHOVĚNO Obdobně jako v předchozím bodě, jde o nedostatečně zdůvodněnou připomínku. V České republice existuje Národní registr nemocí z povolání (zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, bod 11 přílohy k tomuto zákonu) a z praxe není známa potřeba zavádět novou právní úpravu. Opět lze konstatovat, že by se jednalo o vyšší administrativní zátěž zaměstnavatelů a neznamenalo by to navíc žádný přínos v oblasti ochrany zdraví pro zaměstnance. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
119	§ 108 odst. 1				

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
120	§ 108 odst. 5	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 120 (§ 108 odst. 5) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS s návrhem zásadně nesouhlasí, dohoda je zcela jiná kvalita spolupráce zaměstnavatele a zaměstnance než souhlas. Další odůvodnění viz obecná část stanoviska ČMKOS.</p>	VYHOVĚNO Stávající úprava zůstane.
121	nadpis				
122					
		ČBÚ	Z	<p>K novelizačním bodům 122, 123 a 124 Zde by mělo být uvedeno, která ustanovení jsou zrušena a z jakého důvodu. Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO Novelizační body č. 122, 123 a 124 se vypustí.
125	§ 111				
126	§ 113				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 126 (§ 113 odst. 1) zní: „126. V § 113 odstavec 1 zní:</p> <p>(1) Mzda se sjednává ve smlouvě.““.</p> <p><i>Odůvodnění</i></p> <p>Institut jednostranného stanovení mzdy je v zásadním rozporu se základními principy liberálního pojetí zákoníku práce a způsobuje výraznou nerovnost mezi účastníky pracovněprávního vztahu, a to zcela ve prospěch zaměstnavatele. Z důvodů ochrany zaměstnanců proto trváme na tom, aby v případech, kdy mzda nebude stanovena právním předpisem, byla sjednávána (v pracovní nebo kolektivní smlouvě), a vyloučila se tak možnost jejího jednostranného stanovení zaměstnavatelem.</p> <p>V poslední době znovu výrazně roste počet případů, kdy zaměstnavatel při stanovení mzdy volí postupy přinášející újmu zaměstnancům a porušující základní princip poskytování spravedlivé odměny zaručené Listinou základních práv a svobod.</p> <p>Stanovení mzdy jednostranným písemným opatřením zaměstnavatele, je v rozporu se Směrnicí Rady č. 91/533/EEC ze dne 14. 10. 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovních smluv nebo pracovního poměru, a to:</p> <p>1. Podle bodu 2 písm. h) článku 2 Směrnice je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnanci, nejpozději</p>	NEVYHOVĚNO Nejedná se o věcnou změnu, návrh zachovává všechny současné způsoby utváření mezd. Ustanovení § 113 odst. 1 není v rozporu se Směrnicí 91/533/EEC (nikdy tak nebylo hodnoceno). Ujednání o mzdě jako jediný způsob utváření mezd by navíc bylo z praktického hlediska (s ohledem na různorodost mzdových forem a administrativní zátěž zaměstnavatelů) zcela nepraktické

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>do dvou měsíců ode dne vzniku pracovního poměru vedle ostatních podstatných náležitostí, i "počáteční základní částku a další jednotlivé složky a výplatní lhůty odměny za práci, na kterou má zaměstnanec nárok ". Odst. 3 článku. 2 připouští, že tak může být učiněno i "odkazem na zákony, nařízení nebo správní či statutární ustanovení nebo kolektivní smlouvy". Z uvedeného vyplývá, že již při sjednávání podmínek zaměstnání musí být zaměstnanci předem známa i výše odměny za práci. Z textu Směrnice vyplývá, že mzda nemůže být stanovena či v budoucnu změněna jednostranně zaměstnavatelem bez vazby na zákon, nařízení, kolektivní smlouvu, správní nebo závazné statutární ustanovení.</p> <p>2. V ustanovení odst. 1 článku 3 Směrnice je uvedeno, že všechny základní informace o zaměstnání obsažené v článku 2 mají být zaměstnanci předány "formou pracovní smlouvy, dopisu o přijetí do zaměstnání nebo jednoho nebo více písemných dokumentů". Pokud jsou informace předávány formou písemných dokumentů, musí jeden z nich obsahovat vedle všech podstatných náležitostí (za které Směrnice považuje označení stran, druh a místo výkonu práce, začátek a konec pracovní smlouvy a délku pracovní doby) i informaci o výši mzdy. Pokud mají být uvedené informace v jednom dokumentu spolu, považujeme za nezbytné v nové úpravě pracovněprávních vztahů rozšířit i okruh podstatných náležitostí pracovní smlouvy vymezených dnes v § 29 zákoníku práce tak, aby bylo dosaženo požadavků Směrnice. Z tohoto pohledu je potřebné zvážit i soulad formy sjednávání mzdy v jiné než pracovní nebo kolektivní smlouvě s textem Směrnice.</p>	
		ASO	Z	<p>bod 126</p> <p>Doporučujeme ponechat původní text § 113 odst. 1, tj.</p> <p>§ 113 (1)Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.</p> <p>V případě potřeby je třeba objasnit pojem „smlouva“ – o jaký druh smlouvy se jedná...</p> <p>Zdůvodnění:</p>	NEVYHOVĚNO Nejedná se o věcnou změnu, návrh zachovává všechny současné způsoby utváření mezd.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>Při ponechání pouze pojmu „smlouva“ by mohly vznikat nejasnosti účastníků pracovněprávních vztahů a následně by mohly vznikat pracovněprávní spory.</i>	
127	§114	KVOP	Z	<p><u>K bodu 127</u></p> <p>Navrhují ponechat původní znění ustanovení § 114 odst. 3 Zákoníku práce.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Nesouhlasím s koncepcí, dle níž by bylo možné (bez dalších omezení) sjednat u všech zaměstnanců mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. V těchto případech by zaměstnanec nebyl oprávněn čerpat ani náhradní volno ani by neměl nárok na adekvátní příplatek. Ačkoliv má zjevně být toto opatření zaměřeno na střední či vyšší management, umožňuje sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčasu všech zaměstnanců.</p> <p>Z ustanovení článku 28 Listiny základních práv a svobod plyne právo na „spravedlivou odměnu“, kterou je nutné vykládat v souladu s ustanovením článku 7 písm. a) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Tento článek zajišťuje odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, bez jakéhokoli rozlišování. Je pravděpodobné, že zvýšením počtu hodin, které bude zaměstnanec povinen odpracovat, dojde k rozmělnění výdělku, takže není vyloučeno, že hodinová mzda klesne pod úroveň minimální hodinové mzdy. Považuji proto za nezbytné, aby ve všech případech zůstala zaručena hodinová minimální mzda (či mzda zaručená minimálním mzdovým tarifem).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYSVĚTLENO</p> <p>Navrhuje se zobecnit úpravu, která dosud platila pouze pro vedoucí zaměstnance, tak, aby ji bylo možné za stanovených podmínek využít pro všechny zaměstnance. Rozdílně se navrhuje upravit pouze rozsah práce přesčas, ke které může být přihlédnuto: U vedoucích zaměstnanců je tomu v mezích celkového rozsahu práce přesčas a u ostatních zaměstnanců nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce</p>
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 127 (§ 114 odst. 3) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Možnost sjednávání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas byla zrušena především z toho důvodu, že její uplatňování bylo spojeno se značnými komplikacemi. Zásadní problém spočíval v tom, že sjednané zvýšení mzdy v drtivé většině případů nedosahovalo výše, kterou by</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO. Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění odměňování práce přesčas. Navrhuje se zobecnit úpravu, která dosud platila pouze pro vedoucí zaměstnance, tak, aby ji bylo možné za stanovených podmínek využít pro všechny zaměstnance. Rozdílně se navrhuje upravit pouze rozsah práce přesčas, ke které může být přihlédnuto: U vedoucích zaměstnanců je tomu v mezích celkového rozsahu práce přesčas a u ostatních zaměstnanců nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>zaměstnanec obdržel při poskytování příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku, což zákon nevylučoval, a tím se prakticky připouštělo porušování čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, omezující pracovní dobu v průmyslových podnicích na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně (č. 80/1922 Sb.), podle které mzdová sazba za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba zvýšená o jednu čtvrtinu. Současná úprava mzdy za práci přesčas nijak nevylučuje poskytování mzdy za předpokládanou práci přesčas určitou paušální částkou, avšak při respektování práva zaměstnance na dosažené mzdy a příplatek za dobu práce přesčas. Předložený návrh je nejen v rozporu s úmluvami MOP, ale v dnešní krizové situaci je přímým návrhem na bezplatné zvýšení rozsahu pracovní doby.</p>	
		ASO	Z	<p>bod 127</p> <p>Doporučujeme ponechat původní text § 114 odst. 3</p> <p>§ 114 (3) U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v § 93 odst. 2 sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší.</p> <p>Zdůvodnění: Umožnění sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců může být zaměstnavateli ve velké míře zneužíváno. Takto stanovená mzda v žádném případě nemůže zaručit, zejména u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, že plně nahradí mzdu za skutečně odpracované přesčasové hodiny včetně příplatku. Zaměstnavatelé se nebudou zabývat složitými propočty, aby mzdu v těchto případech stanovili spravedlivě a nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců, po kterých bude práce přesčas vyžadována.</p> <p>Navíc, je to v rozporu s § 127, podle kterého je poskytován plat nebo náhradní volno za práci přesčas. Zde je v odst. 3) přihlédnuto při stanovení platu k veškeré práci přesčas pouze u vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	<p>NEVYHOVĚNO. Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění odměňování práce přesčas. Navrhuje se zobecnit úpravu, která dosud platila pouze pro vedoucí zaměstnance, tak, aby ji bylo možné za stanovených podmínek využít pro všechny zaměstnance. Rozdílně se navrhuje upravit pouze rozsah práce přesčas, ke které může být přihlédnuto: U vedoucích zaměstnanců je tomu v mezích celkového rozsahu práce přesčas a u ostatních zaměstnanců nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.</p>
		AKV	Z	<p>K bodu 127 – v § 114 odstavce 3 zní:</p>	<p>NEVYHOVĚNO Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>„(3) Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda se zaměstnancem sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat jen s vedoucími zaměstnanci (§ 11) v rozsahu nejvýše 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok; u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou statutárním orgánem zaměstnavatele nebo jsou uvedeni v § 73 odst. 3 lze mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas sjednat v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Není důvod k tomu, aby byla mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas sjednávána eventuelně i s řadovými zaměstnanci, neboť v takovém případě hrozí zneužití v neprospěch zaměstnance. Naopak, u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou statutárním orgánem (ředitelé státních podniků) nebo jsou na pozicích ve 2 stupních řízení pod statutárním orgánem, je vhodné umožnit, aby mzda byla sjednána s přihlédnutím k veškeré možné práci přesčas.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	odměňování práce přesčas. Navrhuje se zobecnit úpravu, která dosud platila pouze pro vedoucí zaměstnance, tak, aby jí bylo možné za stanovených podmínek využít pro všechny zaměstnance. Rozdílně se navrhuje upravit pouze rozsah práce přesčas, ke které může být přihlédnuto: U vedoucích zaměstnanců je tomu v mezích celkového rozsahu práce přesčas a u ostatních zaměstnanců nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.
128	§ 116 a 118	ÚVČR KLP	Z	<p>K příplatku ke mzdě za práci v noci a o víkendu</p> <p>Nesouhlasíme s tím, aby smluvně bylo možné určit jinou než zákonnou minimální výši příplatku za práci v noci. Toto by zákonnou úpravu činilo v praxi zbytečnou, neboť by se jí zaměstnavatel mohl vždy vyhnout.</p> <p>Požadujeme proto úpravu ponechat a bod 128 vypustit.</p>	NEVYHOVĚNO. Pokud jde o sjednání výše příplatku kolektivní smlouvou nejedná se o změnu oproti současné úpravě, nově se pouze připouští možnost sjednat jinou výši příplatku i v individuální smlouvě, na základě souhlasu zaměstnance. Za dostatečnou ochranu zaměstnance se považuje požadovaná forma sjednání výše a způsobu určení příplatku.
		KVOP	Z	<p>K bodu 128</p> <p>Navrhují z navrhovaného znění § 116 a § 118 vypustit větu: „je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku; ustanovení § 4c odst. 3 a § 305 se nepoužijí“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku za práci v noci a v sobotu a v neděli byla dle stávajícího znění svěřena výhradně kolektivní smlouvě. Nově se navrhuje, aby si zaměstnavatel mohl dohodnout nižší sazbu příplatků i přímo se zaměstnancem. V praxi lze očekávat, že navrhovaná právní úprava nastolí stav, kdy zaměstnanci (vzhledem k situaci na trhu práce) budou nuceni navazovat pracovní poměry se sjednanou nulovou či téměř</p>	<p>Pokud jde o sjednání výše příplatku kolektivní smlouvou nejedná se o změnu oproti současné úpravě, nově se pouze připouští možnost sjednat jinou výši příplatku i v individuální smlouvě, na základě souhlasu zaměstnance.</p> <p>Za dostatečnou ochranu zaměstnance se považuje požadovaná forma sjednání výše a způsobu určení příplatku. VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>nulovou výši příplatku za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli. Tuto situaci vnímám jako krajně nežádoucí.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 128 (§ 116 a 118 odst. 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku za práci v noci a v sobotu a neděli byla svěřena výhradně do pravomoci kolektivní smlouvy. Nově se navrhuje, aby si zaměstnavatel, mohl dohodnout nižší sazbu příplatků i přímo se zaměstnancem. Tato změna je naprosto v rozporu s tvrzením v důvodové zprávě, že zákoník práce je koncipován tak, že tam kde je to nutné, chrání zaměstnance. Dosavadní exkluzivita kolektivní smlouvy ve vztahu k možnosti sjednat nižší minimální výše příplatků znamenala, že sociální partneři měli možnost se v kolektivní smlouvě dohodnout, že prostředky ušetřené na příplatcích budou zaměstnancům poskytnuté jinou formou (např. formou příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání, či formou jiných výhod.), což individuální jednání naprosto vylučuje.</i></p> <p><i>Navrhovaná volná úprava sjednání příplatku za noční práci a za práci v sobotu a v neděli oslabuje kolektivní vyjednávání. Kromě uvedeného, možnost sjednání příplatku individuálně v pracovní nebo jiné smlouvě povede ve svých důsledcích k nerovnému zacházení (nastavení příplatku při stejných pracovních podmínkách).</i></p>	NEVYHOVĚNO. Požadovaná forma „sjednání“ by měla zaručit dostatečnou ochranu zaměstnanců.
		KUK	Z	<p>K bodu 128 návrhu – Prolomení minimálního sociálního standardu v úpravě mzdy za noční práci a mzdy za práci v sobotu a v neděli (§ 116 a § 118)</p> <p>Konfederace opět podotýká, že k bodu 128 neobsahuje jí předložená důvodová zpráva žádné odůvodnění. Za toto odůvodnění nelze považovat ani text, který se objevuje v odůvodnění bodu 6 návrh na konci: „<i>Minimální sociální standard: Do nového § 4c 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).</i>“</p> <p>Ze změn § 116 a § 118 podle návrhu vyplývá, že bude zcela na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v jaké výši bude sjednán příplatek za noční práci a za práci v sobotu a v neděli. Toto neodůvodněné prolomení minimálního sociálního standardu</p>	NEVYHOVĚNO. Požadovaná forma „sjednání“ by měla zaručit dostatečnou ochranu zaměstnanců.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>při odměňování za práci, která v zásadě díky obvykle nepracovní době, kdy má být konána, přináší zaměstnanci větší nepohodlí a měla by být tedy i více honorována, však povede ke stavu, kdy zaměstnavatelé budou nepochybně nutit ze své silnější vyjednávací pozice zaměstnance k tomu, aby se uvedených příplatků v pracovní smlouvě zcela vzdali. Takovou změnu právní úpravy nelze v žádném případě přijmout.</p>	
129	§ 122 nadpis				
		ČMKOS	Z	<p>Body 129, 131 a 132 (§ 122, smluvní plat) se zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Zavedení institutu smluvního platu do systému odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je naprosto nesystémový krok, který ignoruje skutečnost, že tito zaměstnanci jsou odměňováni z veřejných prostředků, které jsou limitovány, a (na rozdíl od podnikatelské sféry) nelze výši těchto prostředků vlastní činností zaměstnavatele buď vůbec, nebo pouze v nepatrné míře ovlivnit. Institut smluvního platu platí pouze několik měsíců, přesto zkušenosti z terénu potvrzují, že obavy ČMKOS z jeho zavedení byly opodstatněné. Pro odměňování jsou stanovené závazné limity objemu prostředků na platy, takže v důsledku uplatnění smluvních platů se podstatně zhoršuje a prohlubuje nerovnost v odměňování a jsou signály, že dochází k diskriminaci v odměňování ostatních zaměstnanců,</i></p>	NEVYHOVĚNO. Nad rámec. Institut smluvního platu byl do systému zaveden již zákonem č. 347/2010 Sb.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>protože finanční prostředky na smluvní platy jsou získány na úkor zaměstnanců odměňovaných na základě zařazení do platových tříd.</i>	
130	§ 122 odst. 1				
131	§ 122 odst. 2	MZD	Z	<u>K bodu 131</u> Požadujeme v 122 odst. 2 uvést v poslední větě konkrétní náležitosti § 136 odst. 2, neboť se v současné době setkáváme s dotazy k obsahu smlouvy o smluvním platu a předmětný návrh je opět nekonkrétní s odkazem na přiměřenost použití platového výměru.	VYSVĚTLENO
		OKOM	Z	<u>K bodu 131 (§ 122 odst. 2):</u> V souvislosti s možností sjednat smluvní plat v návaznosti na antidiskriminační směrnice uvádíme, že pro naplnění zásady zákazu diskriminace je nutné, aby tato možnost byla blíže odůvodněna a měla jasně dané limity použití tak, aby nedocházelo k nerovnostem mezi osobami vykonávajícími srovnatelné práce s obdobným nasazením, avšak zařazenými do různých skupin zaměstnanců (tarifních a smluvních), jež budou odměňovány různě. Takové odůvodnění ani limity však navržená úprava neurčuje. Z hlediska naplnění zásady zákazu diskriminace tudíž tato nová úprava přináší velká rizika. Požadujeme dopracovat. Tato připomínka je zásadní.	VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ, zbytek vysvětlen. Limity se nenavrhují, ponechává se smluvní volnost účastníků, rovnost se bude posuzovat podle § 110 zákoníku práce.
132	§ 122 odst. 3				
133	§ 123 odst. 5				
134	§ 123 odst. 6 písm.a)				
135	§ 123 odst. 6 písm.e)	ČMKOS	Z	Bod č.135 (§ 123 odst. 6 písm.e), který zní : „135. V § 123 odst. 6 písm. e) zní: „e) podmínky pro zvláštní způsob určení platového tarifu v rámci příslušné platové třídy pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo fyzické zdatnosti pro zaměstnance ve zdravotnických zařízení a pro zaměstnance vykonávající jednoduché nebo rutinní práce. Pravidla pro určení platového tarifu v rámci příslušné platové třídy je zaměstnavatel povinen sjednat v kolektivní smlouvě.“ <i>Odůvodnění:</i>	NEVYHOVĚNO. Nad rámec. Institut smluvního platu byl do systému zaveden již zákonem č. 347/2010 Sb.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnami v platovém odměňování a požaduje, aby bylo odměňování platem upraveno způsobem obdobným, jak tomu bylo do 31.12.2010. Důvodem je nejen skutečnost, že jsou ve veřejné sféře a službách přerozdělovány veřejné prostředky, které je nutné regulovat, tudíž je nezbytný jednotný systém odměňování, ale rovněž skutečnost, že zaměstnavatelé rozvolněného způsobu odměňování často zneužívají a úsporná opatření realizují pouze na vybrané skupině zaměstnanců.</p> <p>V praxi se stává, že zaměstnavatelé poskytující stejnou službu zřizovaní jedním zřizovatelem odměňují zaměstnance různým způsobem, od zachování stavu odměňování k 31.12.2010, přes redukci platových stupňů, plošné snížení tarifů, po poskytování platových tarifů o 5 až 6 platových stupňů nižších u vybraných skupin zaměstnanců. Odměňování je tak zcela nekontrolovatelné a systém je pro zaměstnance nepřehledný.</p> <p>Proto požadujeme, aby se opět zvláštní způsob určení platového tarifu vztahoval jen na vyjmenované skupiny zaměstnanců, u nichž může být tento postup důvodný a odůvodnitelný povahou zaměstnání. Rovněž považujeme za zcela nezbytné, aby byly z důvodu právní jistoty upraveny podmínky pro jeho užití u konkrétního zaměstnavatele, a to nejvhodněji kolektivní smlouvou.</p> <p>Námi navrhaná změna zákoníku práce musí být samozřejmě doplněna změnou nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě do stavu platného k 31.12.2010.</p>	
136	§ 123 odst. 6 písm.f)	MK	Z	<p><u>K bodu 136</u></p> <p>V § 123 písmeno f) jsou navrhované minimální platové tarify v platových třídách 1, 2 a 3, pod hranicí minimální mzdy stanovené v § 111, která je stanovena na 7.955 Kč. Do této částky je zaměstnavatel povinen odměnu, která je nižší, dopláct. Navrhujeme uvést tyto dva paragrafy do souladu.</p> <p>Toto je zásadní připomínka.</p>	VYSVĚTLENO. Plat není tvořen pouze platovým tarifem, ale i dalšími složkami.
		ASO	Z	<p>bod 136</p> <p>Připomínáme, že v odst. 6 písm. f) § 123, který obsahuje stupnici platových tarifů, se opakuje dlouholetý nešvar, a to, že platové tarify v prvních třech platových třídách jsou pod úrovní minimální mzdy, a tedy v rozporu s předchozím § 111 tohoto zákoníku práce.</p>	NEVYHOVĚNO, platový tarif tvoří pouze jednu ze složek platu (např. dále osobní příplatek). Nedosáhne-li plat výše minimální mzdy, je zaměstnavatel podle § 111 odst. 3 zákoníku práce povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou.
137	§ 127 odst. 2				
138	§ 127				

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
	odst. 3	UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 138 Navrhujeme vypustit odst. 3 § 127. <u>Odůvodnění:</u> Znemožnění vedoucím zaměstnancům proplácet plat a poskytovat náhradní volno za práci přesčas nemůže v žádném případě vykompenzovat příplatek za vedení. Je to problematické zejména u vedoucích zdravotnických zaměstnanců, kteří jsou zapojeni do směnného provozu zdravotnického zařízení. Doporučujeme odstavec odstranit. Tato připomínka je zásadní. 	NEVYHOVĚNO Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění odměňování práce přesčas a vyloučení možnosti, aby si vedoucí zaměstnanec – statutární orgán mohl ovlivňovat výši platu, tím že si sám určí rozsah práce přesčas.
		AKV	Z	<p>K bodu 138 – v § 127 se doplňuje odstavec 3, který zní: „(3) V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je přihlédnuto k veškeré případné práci přesčas (§ 93 odst. 4).“ <u>Odůvodnění:</u> Nezdá se být na místě návrat k právní úpravě, která platila do roku 2006, kdy plat zaměstnance s příplatkem za vedení byl stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Příplatek za vedení práci přesčas nekompensuje. Tato úprava by vedla ke zhoršení platových podmínek všech vedoucích zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Na straně druhé je účelné, aby plat statutárního orgánu byl vnímán jako zahrnující veškerou práci přesčas a byly tak eliminovány některé případy zneužívání, neboť tito zaměstnanci si sami obvykle evidují odpracovanou pracovní dobu. Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO. Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění odměňování práce přesčas
	§ 134a	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 138 (§ 127 odst. 3) se zrušuje. <u>Odůvodnění:</u> <i>Zahrnutí přesčasové práce v uvedeném rozsahu do platu zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, by bylo dalším faktorem snižujícím výši platu vedoucího zaměstnance. Připomínáme, že aplikace § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, již u řady vedoucích zaměstnanců maximální přípustnou výši příplatku za vedení snižuje, a z toho důvodu považujeme další nepřímou sankci v tomto směru za nemotivující a nespravedlivou (viz též odůvodnění k bodu 127.).</i></p>	NEVYHOVĚNO Záměrem předkladatele je zjednodušení a zpružnění odměňování práce přesčas a vyloučení možnosti, aby si vedoucí zaměstnanec – statutární orgán mohl ovlivňovat výši platu, tím že si sám určí rozsah práce přesčas.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
139					
140	§ 136 odst. 3				
141	§ 141 odst. 3				
142	§ 141 odst. 4 a 5	MPO	Z	<p>k § 141 odst. 4 a 5</p> <p>Navrhujeme zrušit odstavce 4 a 5 v § 141</p> <p>Odůvodnění: Otázka vyplácení mzdy před nástupem na dovolenou nebo v souvislosti se skončením pracovního poměru by měla být ponechána na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Výplatou mzdy mimo výplatní termín vzniká nadbytečná administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Tato možnost není v současné době ze strany zaměstnanců ve větší míře využívána, jejím zrušením nedojde k podstatné změně faktické situace. Tato připomínka je zásadní.</p>	Návrh vychází z čl. 7 odst. 2 úmluvy č. 132 MOP o každoroční placené dovolené. VYSVĚTLENO
		ASO	Z	<p><u>bod 142</u></p> <p>Doporučujeme § 142 odst. 4) upravit následovně:</p> <p>§ 142 (4) Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí a to tak, že zaměstnanec obdrží mzdu nebo plat na svůj peněžní účet nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.</p> <p>Zdůvodnění: <i>V případě rozdílných peněžních ústavů u zaměstnavatele a u zaměstnance může dojít k opoždění obdržení mzdy nebo platu až o jeden týden. Touto prodlevou mohou zaměstnanci nastat komplikace při úhradě povinných plateb do stanoveného dne splatnosti.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	NEVYHOVĚNO. Zaměstnavatel nemá možnost ovlivnit délku trvání bankovních operací a tedy ani termín připsání mzdy nebo platu na účet zaměstnance.
143	§ 142 odst. 1	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 143., k ustanovení § 142</p> <p>Navrhujeme upravit možnost výplaty mzdy v cizí měně po</p>	NEVYHOVĚNO. V návaznosti na stanovisko ČNB, směřující k ochraně národní měny, bude možnost rozšíření výplaty v cizí měně z návrhu vypuštěna.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				dohodě se zaměstnancem. <u>Odůvodnění:</u> Tuto možnost by přivítala řada zaměstnavatelů i zaměstnanců.	
144	§ 142 odst. 3				
145	§ 142 odst. 4	ÚVČR KLP	Z	<p>K místu a způsobu výplaty mzdy</p> <p>Pokud již zaměstnavatel bude využívat možnosti zaslání mzdy zaměstnanci z důvodů složitých provozních podmínek, považujeme za nutné, aby tímto způsobem zaměstnanec dostal mzdu či plat ve stejném termínu jako při řádné výplatě. Na rozdíl od výplaty v nepřítomnosti zaměstnance podle § 142 odst. 3 se zde jedná o důvody na straně zaměstnavatele a tudíž není přípustné, aby na jejich základě byl zaměstnanec nějak znevýhodněn.</p> <p>Požadujeme proto § 142 odst. 4 upravit následovně: (4) Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby zaměstnanci došla nejpозději v termínu určeném pro jejich výplatu.</p>	Zaměstnavatel nemá možnost ovlivnit délku trvání bankovních operací a tedy ani termín připsání mzdy nebo platu na účet zaměstnance. VYSVĚTLENO
146	§ 143 odst. 1	MF	Z	<p><u>K čl. I, bodu 146 (§ 143 odst. 1)</u></p> <p>S přihlédnutím k některým nepřesným a zavádějícím formulacím v dosavadním znění § 143 odst. 1 požadujeme v tomto ustanovení slovo „poukázat“ nahradit slovem „zaplatit“, slovo „jeden“ vypustit a slova „určený zaměstnanec u banky nebo spořitelního či/anebo úvěrního družstva nahradit slovy „určený zaměstnancem u osoby oprávněné poskytovat platební služby“.</p> <p>Ustanovení § 143 odst. 1 by pak znělo: (1) Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na účet určený zaměstnancem u osoby oprávněné poskytovat platební služby, a to nejpозději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem nesjedná pozdější termín“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Zákon č. 284/2009 Sb., o platebním styku, v souladu se směrnicí 2007/64/ES o platebních službách umožnil</p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>poskytovat platební služby (včetně vedení účtů) vedle bank a spořitelních a úvěrních družstev také dalším osobám, zejména platebním institucím a tzv. poskytovatelům platebních služeb malého rozsahu (srov. § 5 cit. zák.). Tyto osoby stejně jako banky podléhají dohledu České národní banky a prostředky, které jim svěřili uživatelé platebních služeb, jsou specifickým způsobem chráněny pro případ úpadku (srov. § 19 až 22 cit. zák.). Cílem tohoto opatření je zvýšení konkurenčního prostředí na trhu platebních služeb. Za této situace není důvod, aby zákoník práce omezoval možnost výplaty mzdy nebo platu pouze na účet vedený u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva. Navrhujeme proto obecnější formulaci, která zahrne účty u všech osob oprávněných poskytovat platební služby.</p> <p>Slovo „poukázat“ ve vztahu k výplatě mzdy nebo platu na účet je zavádějící. Uvedený výraz se v terminologii platebního styku používá pro specifické převody peněžních prostředků. Zde se přitom nutně nemusí jednat o převod, je třeba pokrýt i situaci, kdy např. zaměstnavatel vloží mzdu nebo plat na účet zaměstnance v hotovosti, což rozhodně nelze označit slovem „poukázat“.</p> <p>Výplata mzdy nebo platu pouze na pouze jeden účet měla smysl za situace, kdy tento způsob výplaty mohl zaměstnanec požadovat jednostranně i proti vůli zaměstnavatele. Jestliže novela omezuje povinnost výplaty na účet pouze na případy, kdy to bylo dohodnuto, potom by mělo být na dohodě smluvních stran ponecháno i to, na kolik účtů bude výplata mzdy nebo platu prováděna. Je-li zaměstnavatel ochoten provádět výplatu na více účtů, není důvod tomu bránit.</p> <p>Zavádějící je dále formulace „účet zaměstnance“. Zaměstnavatel nemá možnost zjistit, kdo je majitelem účtu, na který podle určení zaměstnance provádí výplatu. Navíc se i v praxi často vyskytují případy, kdy účet vedený na jméno jednoho z manželů využívá pro platební styk i druhý manžel. Proto požadujeme použít formulaci „účet určený zaměstnancem“.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	
		ČNB	Z	<p>146</p> <p>ožadujeme v textu § 143 odst. 1 slova „poukázat částku určenou nancem na nna svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance y nebo spořitelního či anebanebo úvěrního družstva“ nahradit zaplatit částku určenou zaměstnancem na svna svůj náklad a ečí na jeden účet určený zaměstnancem“.</p> <p><i>lnění:</i></p> <p><i>varžené znění neumožňuje dohodnout se na vyplácení mzdy či platu ební účet jiný než vedený u banky nebo družstevní záložny ani na koho jiného než zaměstnance. Zákon 284/2009 Sb., o platebním</i></p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>však v souladu s právem ES umožnil vedení platebních účtů i subjektům (platební instituce, instituce elektronických peněz, vatel platebních služeb malého rozsahu). Zároveň však za určitých okolností lze v ČR využívat i jiné než platební účty (např. účet ve stavební spořice). Není žádoucí, a představovalo by to překážku v podnikání uvedených osob (v případě platebních institucí a institucí elektronických peněz by tato překážka byla i v rozporu se směrnicí 2007/64/ES o platebních službách) znemožnit zaměstnanci a zaměstnavateli dohodnout se, že mzda či plat bude placena na jakýkoliv bankovní účet, ovšem tak není důvod zakazovat zaměstnanci využívat účet, který není bankovní (např. účet manžela či druha). Zároveň je nutno zajistit, že zaměstnanec nebude omezen ve svém právu vybrat si sám, u kterého vatele platebních služeb či jiné oprávněné osoby si zřídí účet. To platí i pro zachování volné soutěže mezi podnikateli, kteří vedení účtů spravují. Majitel účtu se musí mít právo sám rozhodnout, u koho bude vedení účtu čerpat (a případně své rozhodnutí v čase měnit, pokud se změní podmínky nabízené např. jinou bankou jsou pro něj výhodnější), aniž by k tomu potřeboval souhlas svého zaměstnavatele. Je třeba mít na paměti i jako prevence situace, kdy by zaměstnavatel mohl být nucen např. nutit, aby si peníze ukládal na účet, který mu povede zaměstnavatel či jemu spřízněná obchodní společnost jako tzv. "bankovní spořitelna". Přitom však souhlasíme s předkladatelem, že je důležité, aby zaměstnanec mohl zaměstnavateli jednostranně nařídít, aby mzdu či plat musel zaplatit na jím určený účet. To je důležité i proto, že bankovní účet nemusí být univerzálně dosažitelný (např. lze na něj usklopit platební transakce pouze z obdobných typů účtu apod.). Předkladatelem navržený výraz „Na základě dohody“ v úvodu ustanovení musí být zachován. Vždy je tedy nutná dohoda se zaměstnavatelem, v rámci které zaměstnanec určuje účet, na který má být mzda nebo plat placena. Slovo poukázat již neodpovídá terminologii, kterou pro platebního styku zavedl zákon č. 284/2009 Sb., o platebním styku.</p> <p> tato připomínka je zásadní (byla zpracována v dohodě s Ministerstvem financí ČR).</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Body č. 146 a 147 (§ 143 odst. 1 a odst. 2) se zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Uvedená změna je pro zaměstnance nevýhodná, zaměstnavatel by nemusel požadavek zaměstnance akceptovat. Jedná se o neodůvodněnou změnu právního stavu doposud v praxi běžně a bez problémů využívaného, a to v neprospěch zaměstnance.</i></p> <p><i>Odstavec 2 požadujeme ponechat původní znění, mzda nebo plat zaměstnance s místem výkonu práce na území ČR musí</i></p>	<p>VYHOVĚNO.</p> <p>V návaznosti na stanovisko ČNB, směřující k ochraně národní měny, bude možnost rozšíření výplaty v cizí měně z návrhu vypuštěna.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>být poskytnuta v české měně. Nelze souhlasit se zhoršením právní úpravy pro zaměstnance, která by ve svých důsledcích přenesla riziko změn kurzů měn na zaměstnance.</i>	
		Karlovarský kraj	Z	V § 143 odst. 1 navrhuji, aby slova „na jeden účet zaměstnance“ byla nahrazena slovy „na jeden účet určený zaměstnancem“. Současné znění činí v praxi problémy, kdy zaměstnanec užívá účet, jehož není majitelem, protože rodina používá jeden a majitelem je např. manžel, druh, případně jiný člen rodiny. Navrhuji ponechat na výběru zaměstnance, aby sám určil, kam má být mzda (plat) zaslána.	VYHOVĚNO
147	§ 143 odst. 2	ČNB	Z	bodů 147 pžadujeme ponechání stávající právní úpravy, podle níž je možné s plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz, zaměstnancům s výkonem práce v zahraničí . Rozšíření této úpravy i na ostatní zaměstnance, byť s jejich souhlasem, nepovažujeme za vhodné. <i>úvodnění:</i> úkonem platidlem na území ČR je ve smyslu § 13 zákona č. 133/1998 Sb., o České národní bance, pouze Kč a toto pravidlo by nemělo být rušeno. Zároveň poukazujeme na skutečnost, že prokazování u zaměstnance by v praxi bylo složité zejména v případě ústních ustanovení, které § 143 odst. 2 návrhu připouští. Domníváme se, že postavení zaměstnance, jako strany v obecně nevýhodnější vyjednávací pozici, by bylo neúměrně dále oslabeno. Navíc je nutné pomyslet na případy, kdy zaměstnanec mohlo být navrženo poskytnutí mzdy nebo platu na území ČR volně nesměnitelné, na problémy kurzových rozdílů a si také představit, že by zvýšené zneužívání tohoto ustanovení mohlo nastat ve specifických oborech, ve kterých je vyšší fluktuace méně zkušených zaměstnanců (např. dělnické profese, pokladní apod.).	VYHOVĚNO
148	§ 144				
149	§ 145 odst.1				
150	§ 145 odst.2				
151	§ 146				
152	§ 147				

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
153	§ 148 odst.1				
154	§ 148 odst.2				
155	§149 odst. 1				
156	nadpis				
158	§ 152 písm.d)	KZPS	Z	158) Naopak <u>požadujeme vypuštění</u> nově navrženého písm. e) z § 152. <u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u>	Souvisí se zavedením nového institutu, který má pro zaměstnance stejné důsledky jako přeložení. VYSVĚTLENO
159	§ 154				
160	§ 157 odst.1				
161	§ 157 odst.2	ÚVČR KLP	Z	K náhradě jízdních výdajů při jízdě silničním motorovým vozidlem Nesouhlasíme s navrhovaným omezením, aby na náhradu jízdních výdajů měl nárok pouze zaměstnanec-řidič motorového vozidla. Tato úprava je jednak diskriminační vůči zaměstnancům, kteří z důvodu zdravotního postižení motorové vozidlo řídit nemohou (a přitom např. nemohou ani využít jiný způsob dopravy). Navíc pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem musí na způsobu dopravy dohodnout, resp. zaměstnanec může vlastní motorové vozidlo použít jen se souhlasem zaměstnavatele, resp. dokonce na jeho žádost, nevidíme důvod, proč by se úprava měla omezovat jen na řidiče, když může být i pro zaměstnavatele výhodné, aby např. z časových důvodů byl jeho zaměstnanec někde převezen jinou osobou. Pokud to naopak výhodné nebude, zaměstnavatel o to nepožádá nebo k tomu nedá souhlas. Požadujeme proto body 161 a 162 vypustit.	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 161 Se změnou v § 157 odst. 2 nesouhlasíme. <u>Odůvodnění:</u> Není důvodu, proč by mělo být pro náhradu jízdních výdajů rozhodné, zda zaměstnanec vozidlo řídí sám či nikoliv. Navrhujeme doplnit formulaci „pokud hraří náklady na provoz tohoto vozidla po dobu cesty“. 	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
		Karlovarský kraj	Z	V § 157 odst. 2 a odst. 3 navrhuji ponechat stávající úpravu a nedoplňovat slova „které sám řídí“. Domnívám se, že tato věc může být ponechána na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Nespatřuji rozumný důvod k tomu, aby bylo stanoveno, že zaměstnanec musí vozidlo řídit osobně, zejména pak v případě uvedeném v odstavci 2, kdy je zaměstnanci poskytována náhrada za hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy. •	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny
162	§ 157 odst.3	HK	Z	Připomínka k bodu 162., k ustanovení § 157 odst. 3 Navrhujeme doplnit formulaci „ <i>pokud hradí náklady na provoz tohoto vozidla po dobu cesty</i> “. <u>Odůvodnění:</u> Není důvodu, proč by mělo být pro náhradu jízdních výdajů rozhodné, zda zaměstnanec vozidlo řídí sám či nikoliv.	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny
		KZPS	Z	162) Z podobných důvodů <u>nesouhlasíme</u> s navrženou změnou v § 157 odst. 3. Navrhujeme i sem místo ní doplnit formulaci „ <i>pokud hradí náklady na provoz tohoto vozidla po dobu cesty</i> “.	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny
		UZS	Z	• Bod 162 Z podobných důvodů <u>nesouhlasíme</u> s navrženou změnou v § 157 odst. 3. Navrhujeme i sem místo ní doplnit formulaci „ <i>pokud hradí náklady na provoz tohoto vozidla po dobu cesty</i> “. Tato připomínka je zásadní.	VYHOVĚNO Body 161 a 162 budou vypuštěny
163	§ 157 odst.5				
164	§ 159 odst.1				
165	§159 odst.2	ÚVČR KLP	Z	K náhradě jízdních výdajů při pohybu po obci, kde je místo výkonu práce	VYHOVĚNO je doplněna důvodová zpráva, jde např. o přenosnou kartu OPENCARD

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Ustanovení § 159 odst. 2 větě druhé nerozumíme. Jak zajistí zaměstnavatel zaměstnanci použití městské hromadné dopravy způsobem, na kterým se tento finančně nepodílí? Je tím míněno, že zaměstnavatel zaměstnanci cestu zaplatí přímo?	v Praze, kterou bude zaměstnavatel půjčovat zaměstnancům při pracovních cestách po Praze.
169	§ 163 odst.1	ČMKOS	Z	Body č. 169 a 170 (§ 163) se zrušují. <i>Odůvodnění:</i> ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou, která omezuje právo zaměstnavatele posoudit oprávněnost výdajů zaměstnance a je v rozporu s liberálním pojetím zákoníku práce. Navíc úprava v bodě 170. bez věcného důvodu krátí výši náhrad zaměstnanců.	V praxi dochází k zneužívání tohoto ustanovení a tím k nerovnému poskytování náhrad zaměstnancům, kterým je zajištěna bezplatná strava a zaměstnancům, kterým toto poskytováno není. VYSVĚTLENO
170	§ 163 odst.3	SPČR	Z	K bodům 170, 183, 190 a 195: SP ČR požaduje v ustanoveních § 163 odst. 3, § 170 odst. 5, § 176 odst. 5 a § 179 odst. 5 vypustit poslední větu. <i>Odůvodnění:</i> V uvedených ustanoveních se navrhuje stanovit, že odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě, přísluší mu stravné v nesnížené výši. Zdravotní důvody by byly obtížně prokazatelné a uvedená úprava by tak dle názoru SP ČR vedla především ke zneužívání ze strany zaměstnanců, kteří by preferovali peněžní částku ve formě stravného místo poskytnutí stravy v průběhu směny. Tato připomínka je zásadní.	VYHOVĚNO
		APPS	Z	K bodu 170, 183, 190 a 195 části první čl. I. (§§ 163, 170, 176 a 179) Těmito body dochází mj. k zavedení nároku zaměstnance na plnou výši stravného, odmítne-li poskytnuté jídlo ze zdravotních důvodů. Toto opatření by bylo ze strany zaměstnanců silně zneužíváno, kdy by preferovali namísto poskytnutí jídla peněžní částku. NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: V navrhovaném § 163 odst. 2, § 170 odst. 5, § 176 odst. 5 a § 179 odst. 5 navrhujeme z výše uvedeného důvodu zcela vypustit větu „Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě, přísluší mu stravné v nesnížené výši.“.	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		AKV	Z	K bodu 170, 183 a 190 – v § 163 odst. 3 se poslední navržená doplňovaná věta vypouští. V § 170 odst. 5 se poslední věta vypouští. V § 176 odst. 5 se vypouští věta druhá. Odůvodnění: Prokazování, že zaměstnanec odmítl ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě je téměř nemožné. Zaměstnanec to může odůvodnit momentálním zdravotním problémem, který by ani nijak nemusel a nemohl prokazovat. Vedlo by to ke spekulativnímu jednání, jestliže by bezplatně poskytovanou stravu, například na kongresech, přesto konzumoval. Tato připomínka je zásadní.	VYHOVĚNO
173	Díl 2 hlava II				
181	§ 170 odst. 3	ČMKOS	Z	Body č. 181, 182 a 183 (§ 170 odst. 3 a 5) se zrušují. <i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou časového pásma a výše zahraničního stravného. Odůvodnění, že tak bude právní úprava lépe odpovídat účelu zahraničního stravného, nic nevysvětluje. Současná úprava plně odpovídá potřebám praxe. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezení.</i>	Není rozdíl z hlediska časového vymezení, zda jde o pracovní cestu uvnitř území české republiky nebo o zahraniční pracovní cestu VYSVĚTLENO
182	§ 170 odst.3				
183	§170 odst. 5	MK	Z	K bodu 183 K § 170 odst. 5 Návrh předpokládá, že v určitých případech přísluší zaměstnanci stravné ve výši základní sazby snížené až o hodnotu 70 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby. Vzato čistě matematicky, znamenalo by to, že zaměstnanec žádné stravné neobdrží, naopak by měl ještě doplácet zaměstnavateli. Názorně (základní sazbu zahraničního stravného označme jako „ZS“): $(ZS \times 1/3) - (ZS \times 0,7) = (ZS \times 10/30) - (ZS \times 21/30) =$ $= ZS \times (10 - 21)/30 = ZS \times (-11/30) = -0,37 ZS$ Jak ukázáno, v případě podle § 170 odst. 5 písm. a) by vlastně měl zaměstnanec vyplatit zaměstnavateli 37 % základní sazby zahraničního stravného, což je absurdní. Navrhujeme proto, aby procentní podíl pro snížení zahraničního stravného byl počítán nikoli ze základní sazby, ale ze sazby snížené na jednu třetinu, resp. dvě třetiny. K tomu účelu	VYHOVĚNO Je upraveno na procentní část zahraničního stravného.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				navrhujeme následující úpravy v § 170 odst. 5: 1) v návěti vypustit slovo „hodnotu“, 2) v písm. a) slova „70 % základní sazby“ nahradit výrazem „70%“, 3) v písm. b) slova „35 % základní sazby“ nahradit výrazem „35%“, 4) v písm. c) slova „25 % základní sazby“ nahradit výrazem „25%“. Tato připomínka je zásadní.	
		Ústecký kraj	Z	<p>3. K bodu 183 a 195 – § 170 odst. 5 a 179 odst. 3 a 4</p> <p><i>Nesouhlasíme s navrženým zněním předkladatele návrhu zákona.</i></p> <p><i>Navrhujeme</i> v ust. § 170 odst. 5 písm. a) až c) a v ust. § 179 odst. 3 písm. a) až c) analogicky upravit tak., jako v ust. § 163 odst. 2 a § 176 odst. 3, tzn. <i>nahradit slova „...základní sazby“ slovem „...stravného“.</i></p> <p>Odůvodnění: Předkladatel navrhuje krácení stravného v procentní výši nikoliv z přiznané výše stravného (jak to analogicky řeší ust. § 176 odst. 3 u tuzemských pracovních cest), ale ze základní výše stravného. Takto navržené ustanovení znamená, že při zahraniční pracovní cestě kratší než 18 hodin, při které byla zaměstnanci poskytnuta 2 jídla, vznikne zaměstnanci povinnost uhradit zaměstnavateli část základní výše stravného, a to ve výši cca 3,34% základní sazby (nárok na stravné vzniká ve výši 66,66% základní sazby, krácení za 2 jídla 70%, nárok zaměstnance je poskytnutím 2 jídel překročen). Z tohoto důvodu je zcela nelogické i navrhované ustanovení § 179 odst. 4, protože i při poskytnutí menšího počtu jídel bez nápojů nelze zaměstnanci žádné stravné poskytnout (krácení je vyšší, než zaměstnancův nárok). Při postupu podle první věty odst. 4 vynakládá zaměstnavatel na zajištění stravování vyšší částky, než které by vynaložil na vyplacení stravného, což by bylo možné považovat za nevhodné vynakládání prostředků. Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO Je upraveno na procentní část zahraničního stravného.
186	§172 věta první	ČMKOS	Z	V bodě č. 186 (§ 172) se zrušují slova „a za slovo „dny“ se vkládá slovo „první“.	U zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP je řešeno v § NV č. 62/1994 Sb., u ostatních zaměstnavatelů záleží na způsobu zabezpečení zaměstnance a dohodě se zaměstnavatelem VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou změnou, která neodůvodněným způsobem poškozuje zaměstnance.</i></p>	
187	§ 172				
190	§ 176 odst. 3 až 5	MK	Z	<p>K bodu 190 K § 176 odst. 4 Podle první věty tohoto ustanovení nepřísluší zaměstnanci stravné, pokud mu bylo bezplatně poskytnuto jídlo (zjednodušeně řečeno). Zcela je však pominuta otázka poskytnutí nápojů. Podmínkou neposkytnutí stravného by mělo být nejen poskytnutí jídla, ale i poskytnutí nápojů. Pokládáme proto za nutné na konec první věty § 176 odst. 4 (s inspirací v § 176 odst. 4 věta druhá) vložit slova: „ , pokud mu byly zajištěny nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá“. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>Věta první řeší poskytnutí <u>vyššího počtu jídel</u>, než ze kterého se vychází při stanovení sazby stravného, zatímco ve větě druhé jde o poskytnutí <u>předpokládaného</u> počtu jídel, ale současně i zajištění bezplatného poskytnutí nápojů. VYSVĚTLENO</p>
		ČMKOS	Z	<p>Body č. 190 a 191 (§ 176) se zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením krácení stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 pokud bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezování ani u zaměstnanců zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce.</i></p>	<p>V praxi dochází k zneužívání tohoto ustanovení a tím k nerovnému poskytování náhrad zaměstnancům, kterým je zajištěna bezplatná strava a zaměstnancům, kterým toto poskytováno není. VYSVĚTLENO</p>
		SPČR	Z	<p><u>K bodům 190 a 195 - § 176 a §179: SP ČR požadují v ustanoveních § 176 a 179 vypustit odstavec 4.</u></p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Navržená právní úprava je komplikovaná a nesrozumitelná. Navíc v praxi by dle názoru SP ČR docházelo k jejímu obcházení a uvedené skutečnosti by byly pouze obtížně doložitelné (zejména, zda byly zaměstnanci poskytnuty nápoje, na které nepřispívá). Navíc by poskytování stravného nad rámec tohoto ustanovení nemohlo být daňově uznatelné.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		KZPS	Z	<p>190) Navrhujeme <u>z předložené úpravy § 176 vypustit odst. 4</u>. Pro praxi je to nesmírně komplikované, nesrozumitelné, nedoložitelné, zbytečné.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	VYHOVĚNO
		UZS	Z	<p>• Bod 190 Navrhujeme z předložené úpravy § 176 vypustit odst. 4. Odůvodnění: Pro praxi je to nesmírně komplikované, nesrozumitelné, nedoložitelné, zbytečné.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
191	§ 176 odst. 6				
193	§ 179 odst. 1	AKV	Z	<p><u>K bodu 193 – bod vypustit.</u> Odůvodnění: Návrh vytváří nedůvodnou a zbytečnou nerovnost v podmínkách zaměstnanců ve veřejných službách a správě oproti zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů. Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO Úprava byla přesunuta do § 166.</p>
195		MK	Z	<p><u>K bodu 195</u> K § 179 odst. 3 Požadujeme provést shodnou úpravu ustanovení, jako je uvedeno výše u § 170 odst. 5 (připomínka k bodu 183): podle tohoto ustanovení by vlastně, matematicky vzato, mohl zaměstnanec v určitých případech doplácet zahraniční stravné zaměstnavateli. Problém je v tom, že ustanovení operuje se základní sazbou zahraničního stravného, z níž je počítán třetinový a dvoutřetinový podíl, avšak krácení takto sníženého stravného je počítáno procentním podílem ze základní sazby stravného, nikoli ze sníženého stravného – pak se může dostat stravné teoreticky až do záporných hodnot (jak ukazuje výpočet u připomínky k bodu 183). Navrhujeme, aby procentní podíl pro snížení zahraničního stravného byl počítán nikoli ze základní sazby, ale ze sazby</p>	<p>VYHOVĚNO Text je opraven na procentní část zahraničního stravného.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>snížené na jednu třetinu, resp. dvě třetiny. K tomu účelu navrhuje následující úpravy v § 179 odst. 3:</p> <p>1) v návěti vypustit slovo „hodnotu“,</p> <p>2) v písm. a) slova „70 % základní sazby“ nahradit výrazem „70%“,</p> <p>3) v písm. b) slova „35 % základní sazby“ nahradit výrazem „35%“,</p> <p>4) v písm. c) slova „25 % základní sazby“ nahradit výrazem „25%“.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		MK	Z	<p>K § 179 odst. 4</p> <p>Požadujeme provést shodnou úpravu ustanovení, jako je uvedeno výše u § 176 odst. 4 (připomínka k bodu 190): vyloučit stravné pouze v případech, kdy je zaměstnanec zajištěno nejen jídlo, ale i nápoje. Nutno uvést, že poskytnutí nápojů může být i podstatnější než poskytnutí jídla.</p> <p>Navrhujeme proto na konec první věty § 176 odst. 4 vložit slova: „ , pokud mu byly zajištěny nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá“.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>Věta první řeší poskytnutí vyššího počtu jídel, než ze kterého se vychází při stanovení sazby stravného, zatímco ve větě druhé jde o poskytnutí předpokládaného počtu jídel, ale současně i zajištění bezplatného poskytnutí nápojů.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 195 (§ 179) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením krácení zahraničního stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 pokud bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezení ani u zaměstnanců zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce.</i></p>	<p>V praxi dochází k zneužívání tohoto ustanovení a tím k nerovnému poskytování náhrad zaměstnancům, kterým je zajištěna bezplatná strava a zaměstnancům, kterým toto poskytováno není</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		KZPS	Z	<p>195)</p> <p>Ze stejného důvodu požadujeme vypustit § 179 odst. 4.</p> <p>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</p>	<p>Navrhovaná úprava reaguje na poznatky z praxe, je formulováno jasněji</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 195 <p>Požadujeme vypustit § 179 odst. 4.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Pro praxi je to nesmírně komplikované, nesrozumitelné, nedoložitelné, zbytečné.</p>	<p>NEVYHOVĚNO,</p> <p>Navrhovaná úprava reaguje na poznatky z praxe, je formulováno jasněji</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
199	§ 191				
200	Poznámky pod čarou č. 58 a 60				
201	§ 191				
201		ÚVČR KLP	Z	<p>K § 191 Považujeme za nutné ponechat v § 191 normativní odkazy na zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců či je alespoň nahradit odkazy nenormativními, neboť jinak není jasné, v jakých případech je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.</p> <p>Požadujeme upravit a sjednotit návrh novely a úplné znění zákona.</p>	VYSVĚTLENO
202	§ 192 odst. 2				
204	§ 192	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 204., k ustanovení § 192 odst. 5 Navrhujeme dotčený bod vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Nevidíme důvod, proč by se snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy pro porušení dané povinnosti mělo vázat na to, zda byla pro porušení povinnosti dána výpověď z pracovního poměru; obě věci spolu nesouvisí.</p>	NEVYHOVĚNO Naopak, obě věci spolu úzce souvisí, neboť půjde vždy o jeden a tentýž skutek spočívající v porušení téže povinnosti zaměstnance, za který nelze uložit zaměstnanci dvoji postih (krácení, příp. neposkytnutí náhrady a výpověď z pracovního poměru)
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 204 (§ 192) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS zásadně nesouhlasí. Odůvodnění viz u § 52 písm. g).</i></p>	NEVYHOVĚNO Návrh změny bezprostředně souvisí s navrženou úpravou nového výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) a jejím smyslem je zabránit dvojitmu postihu zaměstnance za jedno a totéž porušení jeho povinnosti.
		ASO	Z	<p><u>bod 204</u> Doporučujeme ponechat ustanovení § 192 v původním znění, tj.</p>	NEVYHOVĚNO Návrh změny bezprostředně souvisí s navrženou úpravou nového výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) a jejím smyslem je zabránit

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>§ 192 (5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů dočasně pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Dochází k oslabení chráněných práv, oprávněných zájmů a povinností zaměstnance, který je v DPN, postačí snížení nebo neposkytnutí mzdy nebo platu.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	dvojímu postihu zaměstnance za jedno a totéž porušení jeho povinnosti.
		KZPS	Z	<p>204) S doplněním věty v § 192 odst. 5 nesouhlasíme. Nevidíme důvod, proč by se snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy pro porušení dané povinnosti mělo vázat na to, zda byla pro porušení povinnosti dána výpověď z pracovního poměru; obě věci spolu nesouvisí.</p> <p>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</p>	NEVYHOVĚNO Obě věci spolu úzce souvisí, neboť půjde vždy o jeden a tentýž skutek spočívající v porušení téže povinnosti zaměstnance, za který nelze uložit zaměstnanci dvojitý postih (krácení, příp. neposkytnutí náhrady a výpověď z pracovního poměru)
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 204 <p>S doplněním věty v § 192 odst. 5 nesouhlasíme. Odůvodnění: Nevidíme důvod, proč by se snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy pro porušení dané povinnosti mělo vázat na to, zda byla pro porušení povinnosti dána výpověď z pracovního poměru; obě věci spolu nesouvisí.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Obě věci spolu úzce souvisí, neboť půjde vždy o jeden a tentýž skutek spočívající v porušení téže povinnosti zaměstnance, za který nelze uložit zaměstnanci dvojitý postih (krácení, příp. neposkytnutí náhrady a výpověď z pracovního poměru)
205	§ 192 odst.6	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 205 (§ 192 odst. 6) zní:</p> <p>„V § 192 odst. 6 větě druhé se slovo „doručit“ nahrazuje slovem „předat, a pokud to není možné, zaslat“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s tím, aby zaměstnavatel</i></p>	VYHOVĚNO Stávající úprava doručování se nebude měnit.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>měl možnost v případě zjištění porušení léčebného režimu zaměstnance zaslat dotyčnému záznam o porušení léčebného režimu bez jakékoli dalšího vysvětlení a objasnění. Vzhledem k tomu, že se jedná o vztah zaměstnavatele a jeho zaměstnance mělo by být jedinou možnou formou osobní předání, zaslání poštou je neosobní a v praxi často i neprokatelné. Zaslání poštou by mělo připadat do úvahy pouze v případě, kdy zaměstnanec není z objektivních důvodů zastížen.</i>	
213	§ 199 odst. 1				
215	§ 200				
219	§ 206 odst. 3	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 219., k ustanovení § 206 odst. 3</p> <p>Navrhujeme ponechat stávající znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>S navrhovaným ustanovením nesouhlasíme a neztotožňujeme se ani s odůvodněním odvolávajícím se na podmínky tržního hospodářství. Bez ohledu na tyto podmínky zákoník práce poskytuje ochranu zaměstnancům, a měl by poskytovat přiměřenou ochranu i zaměstnavatelé, a to alespoň v případech, kdy zaměstnanec porušuje svoje základní povinnosti.</p>	NEVYHOVĚNO Navrženou změnou se reaguje na opakované požadavky aplikační praxe, mimo jiné též ve vztahu k institutu náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel má k dispozici jiné prostředky postihu zaměstnance za porušení jeho základních povinností (neomluvené absence), od krácení dovolené až po výpověď z pracovního poměru.
		KZPS	Z	<p>219)</p> <p>S navrženou změnou – vypuštěním ustanovení odst. 3 z § 206 nesouhlasíme a neztotožňujeme se ani s odůvodněním odvolávajícím se na podmínky tržního hospodářství. Bez ohledu na tyto podmínky zákoník práce poskytuje ochranu zaměstnancům, a měl by poskytovat přiměřenou ochranu i zaměstnavatelé, a to alespoň v případech, kdy zaměstnanec porušuje svoje základní povinnosti.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	VYSVĚTLENO
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> Bod 219 <p>S navrženou změnou – vypuštěním ustanovení odst. 3 z § 206 nesouhlasíme a neztotožňujeme se ani s odůvodněním</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>odvolávajícím se na podmínky tržního hospodářství.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Bez ohledu na tyto podmínky zákoník práce poskytuje ochranu zaměstnancům, a měl by poskytovat přiměřenou ochranu i zaměstnavateli, a to alespoň v případech, kdy zaměstnanec porušuje svoje základní povinnosti.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
221	§209 odst. 2	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 221 (§ 209 odst. 2) se zrušuje.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrženou úpravou a se změnou souhlasu úřadu práce za stanovení částečné nezaměstnanosti ve vnitřním předpise zaměstnavatele. ČMKOS vždy považovala souhlas úřadu práce u této překážky v práci za zajištění právní jistoty zaměstnanců zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odbory. V okamžiku, kdy by se ponechala zaměstnavateli možnost upravovat si tuto překážku v práci bez jakékoliv další kontroly vnitřním předpisem, došlo by k značnému snížení právní ochrany zaměstnanců. Navíc předkladatel tuto změnu vůbec neodůvodnil.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Zkušenosti úřadů práce s jejich možnostmi ověřovat podmínky částečné nezaměstnanosti jsou vesměs negativní a správní rozhodování je tak značně ztíženo. Správní řízení, které rozhodnutí předchází, je tak jen velmi formální.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
222	§ 209 odst. 3	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 222 (§ 209 odst. 3) se zrušuje.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>ČMKOS zásadně s navrženou úpravou nesouhlasí s trváním na zachování stávajícího právního stavu. Důvody viz bod č. 221 (§ 209 odst. 2).</i></p>	<p>NĚVYHOVĚNO</p> <p>Souvisí a navazuje na změnu navrhovanou v novel. bodě 221 – odněti rozhodování o částečné nezaměstnanosti z působnosti úřadů práce.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
224	§ 212 odst. 2	KVOP	Z	<p><u>K bodu 224</u></p> <p>Navrhují ponechat původní znění ustanovení § 212 odst. 2 Zákoníku práce, tedy vypustit větu druhou, která zní „<i>Za celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru se pro účely práva na poměrnou část dovolené považuje, pokud zaměstnanec v tomto měsíci odpracuje všechny směny rozvržené zaměstnavatelem.</i>“</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Není mi zcela jasné, proč chce předkladatel zpřísnit nárok na poměrnou část dovolené. Nesouhlasím s návrhem, aby měl zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené výhradně</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Zůstane stávající úprava – bod se vypustí.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>v případě, kdy v předmětném měsíci odpracuje všechny směny rozvržené zaměstnavatelem. Zpřísnění podmínky v tom směru, že již nepostačuje pouhá skutečnost, že pracovní poměr zaměstnance trval nepřetržitě celý kalendářní měsíc, považují za nepřiměřeně tvrdé. Pokud totiž zákoník práce sám počítá s konstrukcí překážek v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a tyto nemají vliv na nárok na dovolenou u ostatních zaměstnanců, není jediný ospravedlnitelný důvod, proč by tomu tak nemělo být i u zaměstnanců, kteří nově do zaměstnání nastoupí. V navrhované právní úpravě spatřuji neodůvodněné nerovné zacházení se dvěma skupinami zaměstnanců, a proto ji považují za nežádoucí.</p> <p>Tato připomínka je zásadní</p>	
		AKV	Z	<p><u>K bodu 224</u> – v § 212 odst. 2 se za slovem „považuje“ čárka nahrazuje slovem „i“ a na konci se vkládají slova „na tento kalendářní měsíc“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Navržená formulace vyvolává pochybnost, zda zaměstnanec, který příslušné směny neodpracuje například z důvodu překážek v práci, bude mít nárok na dovolenou za celý kalendářní měsíc. To ovšem bezpochyby není účelem právní úpravy – pochybnost by mělo odstranit vložení spojky „i“. Navržená věta také má na mysli směny rozvržené zaměstnavatelem na celý kalendářní měsíc, nikoliv směny rozvržené konkrétnímu zaměstnanci, jehož pracovní poměr by vznikl až v průběhu měsíce.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO – bod se vypustí.
225	§ 212 odst. 4	AKV	Z	<p><u>K bodu 225</u> – v § 212 odst. 4 se vkládá věta třetí, která zní: „V případech, uvedených v předchozích dvou větách se zúčastnění zaměstnavatelé dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část) nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Převádění dovolené v těchto případech je velkým praktickým problémem zejména při dlouhodobém výkonu veřejné funkce uvolněných členů zastupitelstev územních samosprávných celků, neboť zákony o obcích, hlavním městě Praze a o krajích umožňují právo na dovolenou kumulovat i za několik let bez omezení. Zákon by měl obdobně jako je tomu v § 221 odst. 1 zakotvit princip refundace vyplacené náhrady mzdy či platu (respektive platu poskytovaného při výkonu funkce uvolněných členů zastupitelstva) za dovolenou.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Šlo by o kontrakční povinnost. O úhradě náhrady mzdy se mohou dohodnout. Dohoda není vyloučená, ale je dobrovolná.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
227	§ 216 odst. 1				
228	§ 217	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 228., k ustanovení § 217</p> <p>Navrhujeme ponechat stávající znění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Navrhujeme ponechat dosavadní znění, které umožňuje i elektronickou formu zpracování rozvrhu čerpání dovolené.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Má-li být zajištěn souhlas, je třeba, aby doklad byl v písemné formě, což lze dovodit ze současné úpravy.</p>
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 228 (§ 217 odstavec 1) zní: „228. V § 217 odst. 1 se věta první nahrazuje větou „Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením oprávnění rady zaměstnanců. Bližší odůvodnění je uvedeno v obecné části tohoto stanoviska k odborovým oprávněním. Současně se provádí legislativně technická úprava sledující jednotnost novely.</i></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>V § 217 odst. 1 budou uvedena slova „je povinen určit“.</p> <p>NEVYHOVĚNO, pokud jde o vyžadování souhlasu radou zaměstnanců</p>
		Ústecký kraj	Z	<p>4. K bodu 228 a 230 – § 217 odst. 1 a § 220</p> <p><u>Navrhovaná úprava předkladatelem:</u></p> <p><u>V § 217 odst. 1 se věta první nahrazuje větou</u> „Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím <u>souhlasem</u> odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“.</p> <p>„§ 220</p> <p>Zaměstnavatel může se <u>souhlasem</u> odborové organizace a rady zaměstnanců určit hromadné čerpání</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí rada zaměstnanců nebo odborová organizace, zaměstnavatel rozvrh čerpání dovolené neprojednává. Pokud u zaměstnavatele bude působit odborová organizace i rada zaměstnanců, s oběma bude zaměstnavatel tento rozvrh projednávat.</p> <p>ROZPOR</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.“</p> <p><i>Navrhujeme</i> za slova „...rady zaměstnanců...“ vložit slova „...jestliže byla zvolena...“.</p> <p>Odůvodnění: Protože je použita slučovací spojka „a“, ustanovení bezpochyby znamená, že musí být souhlas obou orgánů. <u>Protože rada zaměstnanců nemusí být zvolena</u> (viz ust. § 281 odst. 1 zákoníku práce), <u>bylo by toto ustanovení neaplikovatelné.</u></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	
		AKV	Z	<p><u>K bodu 228</u> – v § 217 odst. 1 věta první zní: „Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak (§ 218 odst. 3).“ Dále se ve větě druhé slova „stanovení rozvrhu“ nahrazují slovem „určení“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Povinnost zpracovávat rozvrh čerpání dovolené se již jeví jako překonaná. Mnozí zaměstnavatelé jej proto nezpracovávají a snaží se s jednotlivými zaměstnanci dohodnout o době jejich dovolené. Právní úprava vzbuzuje pochybnosti v případě, že by zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené v rozporu s rozvrhem. Navíc je třeba v textu reflektovat, že i zaměstnanec má mít v případě, uvedeném v § 218 odst. 3 právo si určit čerpání dovolené.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ, pokud jde o druhou větu
229		HK	Z	<p>Připomínka k bodu 229., k ustanovení § 218</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Omezující ustanovení, zúžení obecného pravidla, že dovolenou určuje výhradně zaměstnavatel. Neřeší se, kdo má přednost pokud i zaměstnavatel určí čerpání a dále, co když zaměstnavatel brání provozní důvody (např. již čerpání dovolené ostatních členů týmu...).</p>	NEVYHOVĚNO Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší - například pro naléhavé provozní důvody, je zaměstnavatel stejně jako v současné době, povinen určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Může tedy například v květnu zaměstnanci loňskou dovolenou určit od 20. září. V případě, že zaměstnavatel neurčí dobu čerpání dovolené ani do 30.6. následujícího kalendářního roku, po tomto datu může dobu čerpání určit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel (vyjádřeno slovem „rovněž“). V případě, že zaměstnanec této možnosti určit si dobu čerpání loňské dovolené sám nevyužije, měl by mu ji zaměstnavatel v souladu s odstavcem 2 určit tak, aby byla vyčerpána do konce roku.
		SPČR	Z	<p>K bodu 229 - § 218 odst. 2 a odst. 3: SP ČR požaduje v ustanoveních § 218 v odstavci 2 nahradit číslicí 3 číslicí 4 a v ustanovení § 218 v odstavci 3 slova „30. června“ nahradit</p>	NEVYHOVĚNO . Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, za který přísluší - například pro naléhavé provozní důvody, je zaměstnavatel stejně jako v současné době, povinen určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána do

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>slovy „31. října“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Úprava v odst. 2 spočívá v opravě nesprávného odkazu v důsledku přečíslování odstavců. Pokud jde o odst. 3, možnost zaměstnanců stanovit si čerpání dovolené od 1. července by mohla výrazně poškodit zaměstnavatele, kteří zejména v období letních prázdnin potřebují zajistit výrobu či provoz podle svých potřeb a dovolené plánovat. Navíc listopad a prosinec poskytují zaměstnanci dostatečný prostor pro dočerpání zůstatku dovolené z předchozího kalendářního roku.</i> Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>konce následujícího kalendářního roku. Může tedy například v květnu zaměstnanec loňskou dovolenou určit od 20. září. V případě, že zaměstnavatel neurčí dobu čerpání dovolené ani do 30.6. následujícího kalendářního roku, po tomto datu může dobu čerpání určit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel (vyjádřeno slovem „rovněž“). V případě, že zaměstnanec této možnosti určit si dobu čerpání loňské dovolené sám nevyužije, měl by mu ji zaměstnavatel v souladu s odstavcem 2 určit tak, aby byla vyčerpána do konce roku.</p> <p>TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>
230	§ 220	HK	Z	<p>3. Připomínka k bodu 230., k ustanovení §220</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení přepracovat ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Maximální délka hromadné dovolené se neměnila od doby, kdy byla kratší výměra. Protože omezení vnímáme jako nedůvodné, navrhujeme na konec věty v ust. § 220 doplnit text „, není-li v kolektivní smlouvě sjednáno jinak.“, popř. maximální délku hromadného čerpání dovolené prodloužit u zaměstnavatelů (s výjimkou uměleckých souborů) na 3 týdny.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>K prodloužení není důvod, má se přihlížet nejen k provozním důvodům zaměstnavatele, ale i k zájmům zaměstnance.</p>
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 230 (§ 220) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> ČMKOS zásadně nesouhlasí se zrovnoprávněním rad zaměstnanců s odborovou organizací v případě předchozího souhlasu s čerpáním dovolené. Důvody viz obecná část stanoviska.</p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Rady zaměstnanců nemají právní subjektivitu -mají právo vyslovit souhlas.</p>
		AKV	Z	<p>K bodu 230 – v § 220 se číslovka „2“ nahrazuje číslovkou „3“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Zaměstnavatelé, kteří využívají tzv. celopodnikovou dovolenou především k údržbě a opravám technologického zařízení, považují maximální možnou dobu jejího trvání 2 týdny za příliš krátkou. A to zejména s ohledem na skutečnost, že jde o právní úpravu, která platí již několik desetiletí a délka dovolené byla mezitím ve většině případů</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>K prodloužení není důvod, má se přihlížet nejen k provozním důvodům zaměstnavatele, ale i k zájmům zaměstnance.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				prodloužena na minimálně 5 týdnů. Tato připomínka je zásadní.	
231	§ 222 odsst. 2	KVOP	Z	<p><u>K bodu 231</u></p> <p>Navrhují ponechat stávající znění ustanovení § 222 odst. 2 Zákonníku práce.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Doba odpočinku, včetně dovolené, obecně chrání zaměstnance před důsledky déletrvajících výkonů práce a má zajišťovat ochranu jeho zdraví. Domnívám se proto, že jakékoli omezení musí být i s ohledem na ústavně právní rámec vnímáno pouze restriktivně.</p> <p>Je nepochybné, že v některých případech není z provozních důvodů možné, aby zaměstnanec dovolenou čerpal. Považuji ale za nepřipustné, aby neměl nárok na příslušnou náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou z důvodů, které nemohl ovlivnit, a aby tento nárok byl odkládán až na okamžik skončení pracovního poměru. Byť se ruší stávající znění ustanovení § 118 odst. 4 a k zániku nároku na dovolenou (včetně adekvátní náhrady mzdy) dle navrhované dikce nedojde, může být jeho poskytnutí natolik časově vzdáleno, že již tato náhrada nebude plnit svůj účel. S ohledem na výše uvedené navrhuji ponechat stávající znění předmětného ustanovení beze změny.</p> <p>Tato připomínka je zásadní</p>	Ke snížení práv zaměstnanců nedochází, přednost musí mít čerpání dovolené ve volnu. Zaměstnavatel je povinen postupovat tak, aby dovolená byla vyčerpána do konce příštího kalendářního roku (s výjimkou stanovených překážek v práci, kdy je poskytována po jejich skončení) VYSVĚTLENO
233	§223 pdst. 2	MZD	Z	<p><u>K bodu 233</u></p> <p>Navrhujeme z § 223 odst. 1 vypustit poslední větu o nemožnosti krácení dovolené čerpané podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené. Začne-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené čerpat dovolenou a má v kalendářním roce splněnou podmínku konání práce alespoň 60 dnů, vzniká jí nárok na dovolenou za celý kalendářní rok bez krácení za neodpracované dny po dobu čerpání rodičovské dovolené. Jako výkon práce se v souladu s § 348 odst. 1 písm. d) považuje doba dovolené. Tím vznikají rozdílné podmínky vzniku dovolené mezi datem nástupu dovolené zaměstnankyň a případy, kdy dochází ke krácení dovolené u zaměstnanců pro jiné překážky na jejich straně, např. nemoc. Při tom se nejedná o sociální dávku, ale o výplatu ze strany zaměstnavatele.</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
234	§ 223 odst. 2				
235	§ 223 odst. 4	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 235., k ustanovení § 223 odst. 4</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení vypustit.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Zmírnění pro zaměstnance a zhoršení pro zaměstnavatele. Ruší se možnost krácení dovolené za neomluveně zmeškanou směnu.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Body 272 až 274 budou zrušeny, § 223 novelizován nebude, zůstane současná právní úprava tohoto ustanovení.</p>
		SPČR	Z	<p>K bodu 235 - § 223 odst. 4: SP ČR požaduje v ustanoveních § 223 odst. 4 na konci věty doplnit slova „neomluvená zameškání kratších částí pracovní doby se mohou počítat.“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p><i>Jde o zachování dosavadní právní úpravy, která se v praxi osvědčila. Zaměstnanci často nezameškají celou směnu, ale jen její část – např. pro pozdní příchody. Pojem „pracovní doba“ v sobě zahrnuje nejen neomluvené zameškání částí směny, ale i přesčasové práce, kterou je zaměstnavatel oprávněn nařídít.</i></p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Body 272 až 274 budou zrušeny, § 223 novelizován nebude, zůstane současná právní úprava tohoto ustanovení.</p>
		KZPS	Z	<p>235)</p> <p>Do nově upraveného odstavce 4 v § 223 <u>požadujeme doplnit</u> druhou větu s tímto textem: „Neomluvené zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou počítat.“ Je to v souladu s dosavadní právní úpravou, která je logická, a domníváme se že do návrhu novely se nedostala pouze opomenutím.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Body 272 až 274 budou zrušeny, § 223 novelizován nebude, zůstane současná právní úprava tohoto ustanovení.</p>
		UZS	Z	<p>• Bod 235</p> <p>Do nově upraveného odstavce 4 v § 223 požadujeme doplnit druhou větu s tímto textem: „Neomluvené zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou počítat.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Je to v souladu s dosavadní právní úpravou, která je logická, a domníváme se, že do návrhu novely se nedostala pouze opomenutím.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Body 272 až 274 budou zrušeny, § 223 novelizován nebude, zůstane současná právní úprava tohoto ustanovení.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		APPS	Z	<p>K bodu 235 části první čl. I. (§ 223) Jako problematické spatřujeme omezení možnosti krátiť dovolenou pouze o 1 den za neomluvenou absenci zaměstnance. Stejně tak jako nemožnost sčítat pro tyto účely kratší neomluvené absence daného zaměstnance. Tím dochází ke snížení možnosti zaměstnavatelů, jak bojovat zejména s pravidelnými pozdními příchody zaměstnanců. NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: V bodě 235 v se slova „1 den“ nahrazují slovy „1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí pracovní doby se mohou sčítat“.</p>	VYHOVĚNO Body 272 až 274 budou zrušeny, § 223 novelizován nebude, zůstane současná právní úprava tohoto ustanovení.
236	§224 odst. 1	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 236 (§ 224 odst. 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s údajným zjednodušením úpravy, která ukládá zaměstnavatelům vytvářet zaměstnanců vhodné pracovní podmínky. Dosavadní demonstrační výčet podle našich poznatků nepůsobil výkladové problémy a není věcný důvod k jeho vypuštění.</i></p>	NEVYHOVĚNO Zachování demonstračního výčtu v podmínkách tržní ekonomiky nemá význam. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
237	§ 224 odst. 2				
238	§ 225	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 238 (§ 225) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s tím, aby dosavadní spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem o přidělu do fondu kulturních sociálních potřeb bylo nahrazeno souhlasem.</i></p>	VYHOVĚNO
		ASO	Z	<p>bod 238</p> <p>Doporučujeme ponechat původní znění § 225, tj.</p> <p style="text-align: center;">§ 225</p> <p>Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu⁷³⁾ vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.</p> <p>Zdůvodnění:</p>	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Není důvod měnit stávající stav – spolurozhodování odborové organizace, mohlo by docházet k porušování základních práv odborových organizací při jednání se zaměstnavatelem v této oblasti.</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	
234	§ 223 odst. 2				
237	§ 224 odst. 2 písm. a)				
238	§ 225				
240	§ 229 odst. 1	AKV	Z	<p>K bodu 240 – bod vypustit.</p> <p>Odůvodnění: Stanovení kogentnosti právní úpravy odborné praxe absolventů škol je nerealistické. Současná právní úprava, která je dispozitivní a odbornou praxi formuluje jako určitou zásadu, je zcela vyhovující. Mnozí zaměstnavatelé vůbec nemají možnost odbornou praxi absolventů škol zajišťovat, což by vedlo k tomu, že je nebudou přijímat do práce.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Současná úprava je kogentní. V návrhu se zpřesňuje formulace.</p>
242	§ 230 odst. 5	MZD	Z	<p><u>K bodu 242 a 243</u></p> <p>Požadujeme ponechat § 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 v původním znění a tyto novelizační body vypustit.</p> <p>Odůvodnění: <i>Pro systém vzdělávání zdravotnických pracovníků má současná platná právní úprava značný význam v případech prohlubování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (viz. připomínka k bodu 43).</i></p>	VYHOVĚNO
244	§ 223 odst. 2				
245					
247	§ 236 odst. 2	ÚVČR KLP	Z	<p>K otázce stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců</p> <p>Současnou úpravu poskytování stravování zaměstnancům považujeme za vyhovující. Poskytování stravování zaměstnancům a bývalým zaměstnancům není ani na základě současného znění povinné, neboť odvisí buď od sjednané kolektivní smlouvy, tj. dvoustranné dohody mezi zaměstnavatelem a odbory jako rovnými partnery, nebo od</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Zůstane současná úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>vnitřního předpisu zaměstnavatele, tedy jeho suverénním aktem, kterým se rozhodne stravování poskytovat. I ostatní podmínky poskytování může upravit kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Nic tedy nenavědčuje výkladu, že by zaměstnavatel byl k poskytování stravování nějak nucen.</p> <p>Při poskytování stravování navíc považujeme za důležitou roli odborů jako zástupců zaměstnanců, kteří mohou svým vyjednáváním obhajovat jejich práva a přispívat k lepším pracovním podmínkám, ke kterým poskytování stravování určitě patří. Jelikož zaměstnavatel má v jednání s odbory rovnocenné postavení, nepovažujeme možnost upravit poskytování stravování v kolektivní smlouvě za žádné omezování svobody zaměstnavatele. V tomto směru považujeme i za vhodné, aby takto mohlo být upraveno i stravování bývalých zaměstnanců. Opět, pokud si to zaměstnavatel nebude přát, s odbory se nedohodne nebo takový vnitřní předpis nevydá.</p> <p>Požadujeme proto úpravu ponechat a bod 247 vypustit.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 247 (§ 236 odst. 2) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s bezdůvodným zhoršením právní úpravy stravování zaměstnanců.</p>	VYHOVĚNO Úprava se měnit nebude.
248	§ 236 odst. 3	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 248 (§ 236 odst. 3) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s bezdůvodným zhoršením právní úpravy stravování zaměstnanců.</p>	VYHOVĚNO Úprava se měnit nebude.
		ASO	Z	<p>bod 248</p> <p>Doporučujeme ponechat původní znění § 236 odst. 3, tj.</p> <p>§ 236 (3) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno</p> <p>a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,</p>	VYHOVĚNO Úprava se měnit nebude.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				b)zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené, c)zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. Zdůvodnění: <i>Doporučujeme ponechat možnost poskytnutí zvýhodněného stravování i těmto skupinám zaměstnanců, a tím přispět k dobrým vzájemným vztahům (např. mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalými zaměstnanci apod.).</i> <u>Zásadní připomínka</u>	
249	§ 238 odst 2 a3				
262	Část jedenáctá hlava II	ČMKOS	Z	Bod č. 262 zní: V části jedenácté, hlavě II v nadpisu dílu 3 se slova „Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a“ zrušují a slovo „předmětů“ se nahrazuje slovem „věcí“.	NEVYHOVĚNO Šlo by o koncepční zásah do současné úpravy, s kterým sociální partneři na straně zaměstnavatelů nesouhlasí. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
263	§ 252	ČMKOS	Z	Bod č. 263 zní: „263. § 252 až 254, § 255 odst. 2,3,4 a 6 a § 256 až 260 se zrušují.“.	NEVYHOVĚNO Šlo by o koncepční zásah do současné úpravy, s kterým sociální partneři na straně zaměstnavatelů nesouhlasí. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
		ASO	Z	bod 263 Doporučujeme doplnit v § 252 odst. 4 „jinak je neplatná“, tj. § 252 (↔) (4)Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Zdůvodnění: <i>Viz zdůvodnění bod 18 (§ 19).</i>	NEVYHOVĚNO Úprava bude předložena ve dvou variantách.
264	§ 253 odst. 1 a § 256 odst. 1	ČMKOS	Z	Bodů č. 264 a 265 se zrušují. <i>Odůvodnění k bodům 73 až 77:</i> <i>ČMKOS požaduje zrušit dohodu o odpovědnosti a v souvislosti s tím provést potřebné legislativní úpravy. Důvodem je naléhavý zájem odstranit právní nečistotu, neboť je porušována základní zásada – současná právní úprava</i>	NEVYHOVĚNO Dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, který je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je osvědčený institut pracovního práva, který chrání zaměstnavatele před škodou, kterou mu může způsobit zaměstnanec, kterému byly hodnoty svěřeny k vyúčtování.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v rozporu s ústavní zásadou „presumpce nevinny“. Při současné právní úpravě, kdy je zavinění zaměstnancem zákonem předpokládáno, nemá možnost zaměstnanec v některých případech vznik škody ovlivnit, natož mu zabránit (např. krádeže zboží zákazníky). Zaměstnanci prokazují svou nevinu obtížně a navíc nesou i soudní náklady, nehledě k délce soudních jednání. Jde zcela nesporně o pozůstatek snahy o ochranu „socialistického“ vlastnictví za každou cenu. Pro právní stát je stávající právní úprava nepřijatelná. Neznáme další stát Evropské unie, kde by takový institut existoval.</i></p> <p><i>Dalším argumentem pro zrušení je skutečnost, že někteří zaměstnavatelé, a to nejen fyzické osoby, tuto instituci zneužívají ve svůj prospěch a vyžadují na zaměstnancích úhradu i těch schodků, které zřejmě nemohli zavinit (zejména v prodejnách se samoobsluhou).</i></p> <p><i>V důsledku námi navrhované změny bude odpovědnost za „manko“ řazena do obecné odpovědnosti, kdy by zaměstnanec odpovídal zaměstnavateli za škodu v důsledku zaviněného porušení povinností při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním za podmínky existence příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody zaměstnavateli.</i></p>	<p>Odůvodnění ČMKOS, že zaměstnanec nemůže vznik škody ovlivnit, se nezakládá na pravdě. Zaměstnanci totiž nemohu být na základě dohody svěřeny k vyúčtování věci, které nejsou předmětem obratu nebo oběhu s nimiž nemá možnost osobní dispozice po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Proto nemůže být předmětem dohody např. zboží v samoobsluhách, jak uvádí ČMKOS. Kdyby zaměstnavatel dohodu o odpovědnosti na takovéto hodnoty přesto uzavřel, byla by neplatná.</p> <p>Zaměstnanec, kterému jsou hodnoty svěřeny k vyúčtování, se může své odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostit, prokáže-li, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (uváděná krádež), a rovněž může od dohody odstoupit, když zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, na které ho zaměstnanec písemně upozornil (např. nezabezpečení tržby v uzamykatelné kase apod.).</p> <p>Jestliže však zaměstnanec hotovost, ceniny, zboží apod. převezme, má vytvořeny všechny podmínky k jejich ochraně, má možnost osobní dispozice s nimi, pak není důvod, aby při vzniku schodku za tento schodek neodpovídal v plné výši.</p>
265	§254				
268	§ 255 odst. 2	AKV	Z	<p><u>K bodu 268</u> – v § 255 odst. 2 se za slovy „50.000 Kč“ vkládají slova „spolu s jejím příslušenstvím“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Jde o zpřesnění.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Úprava by byla nadbytečná. Podle občanského zákoníku je věcné příslušenství určeno k tomu, aby bylo s hlavní věcí trvale užíváno. Je tedy její součástí a věc hlavní nemůže být bez věci příslušející používána. Dohoda se tedy bude používat jen v případě, že cena věci i s příslušenstvím, pokud je věc má, převyšuje 50 000 Kč</p>
270	§ 257 odst. 2	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 270 (§ 257 odstavec 2) zní: “270. V § 257 odstavec 2 zní:</p> <p>„(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku a u vedoucího zaměstnance podle § 33 odst. 3 a § 73 odst. 3 částku rovnající se šestnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti,</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Bude ponechána stávající úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>nebo po zneužití jiných návykových látek.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením limitu šestinásobku průměrného výdělku u obecné odpovědnosti za škodu u všech vedoucích zaměstnanců a požaduje omezit tuto odpovědnost jen na vedoucí zaměstnance uvedené v § 33 odst. 3 a 73 odst. 3. Tato částka by v praxi byla pro řadu „nižších vedoucích zaměstnanců“, tj. zejména mistrů, naprosto likvidační.</p>	
		ASO	Z	<p>bod 270</p> <p>Doporučujeme ponechat původní znění § 257 odst. 2, tj.</p> <p>§ 257 (2)Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřpůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.</p> <p><i>Zdůvodnění:</i> Ponechat současný stav, původní znění se osvědčilo v praxi, není důvod měnit.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Bude ponechána stávající úprava.</p>
		UZS	Z	<ul style="list-style-type: none"> • Bod 270 <p>Požadujeme vypustit slova „a u vedoucího zaměstnance částku rovnající se šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu“.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Bude ponechána stávající úprava.</p>
		Olomoucký kraj	Z	<p><u>Část devátá, Hlava II, bod 270, § 257 odst. 2:</u></p> <p>Navrhovaný text zavádí odlišný limit pro výši náhrady škody způsobené z nedbalosti pro vedoucí zaměstnance oproti ostatním zaměstnancům. Důvodová zpráva k návrhu zákona žádným způsobem nevysvětluje důvody odlišného rozsahu odpovědnosti pro vedoucí zaměstnance. Domníváme se, že jde o opatření diskriminační vůči vedoucím zaměstnancům. Dle našeho názoru nejsou důvody pro vyšší odpovědnost vedoucích zaměstnanců.</p>	<p>VYHOVĚNO</p> <p>Bude ponechána stávající úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Pokud půjde o škodu způsobenou nedbalostně na majetku zaměstnavatele (např. rozbití či poškození zařízení pracoviště) je zvýšená odpovědnost zcela neopodstatněná (vzniklá škoda nesouvisí jakkoli s postavením vedoucího zaměstnance). V případě „nehmotné“ škody pak v praxi většinou lze vzhledem k jeho postavení dovést spoluodpovědnost vedoucího zaměstnance za každou škodu způsobenou podřízeným zaměstnancem, což samozřejmě vede k „většímu“ rozsahu odpovědnosti již při stávající úpravě. Navíc je nutno poznamenat, že odpovědnost vedoucího zaměstnance je obvykle vzhledem k vyššímu výdělků i nominálně vyšší. Pokud má být zvýšení rozsahu odpovědnosti odůvodněno skutečností, že vedoucí zaměstnanec pobírá příplatek za vedení oproti ostatním zaměstnancům, pak je nutno konstatovat, že tento příplatek by měl představovat kompenzaci za vyšší nároky kladené na vedoucího zaměstnance v souvislosti se řízením podřízených, nikoli být odůvodněním většího rozsahu postihů vedoucího zaměstnance. Příplatek za vedení se navíc projevuje v nominální výši náhrady škody oproti ostatním zaměstnancům již při stávající právní úpravě a není tak třeba rozsah náhrady škody dále rozšiřovat.</p> <p>Navrhujeme proto vypuštění celého bodu 270. Tuto připomínku považuje Olomoucký kraj za zásadní.</p>	
		AKV	Z	<p>K bodu 270 – v § 257 odst. 2 se na konci vkládá věta, která zní: „Toto omezení rovněž neplatí, jestliže vedoucí zaměstnanec, jehož druh práce zahrnuje též obchodní vedení zaměstnavatele, je současně statutárním orgánem zaměstnavatele nebo jeho členem; to neplatí pro zaměstnavatele, uvedené v § 109 odst. 3.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Otázka souběžného výkonu funkcí statutárních orgánů obchodních společností nebo jejich členů s manažerskou pozicí v pracovněprávním vztahu, v níž zaměstnanec vykonává činnosti, které se rovněž týkají obchodního vedení společnosti, je v poslední době živě diskutována v návaznosti na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 119/2010, ale i na konstantní judikaturu obecných soudů, včetně Nejvyššího soudu. Pracovněprávní i obchodněprávní úprava by měla tento souběh umožnit, jak je to i obvyklé v jiných státech. Jedním z hlavních problémů je ovšem omezená odpovědnost zaměstnance za škodu, stanovená zákoníkem práce. Toto omezení by mělo být vyloučeno tak, aby výše náhrady škody byla možná ve stejné výši, jak je tomu podle obchodního zákoníku (obdobná je polská právní úprava).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Tuto úpravu nepřísluší řešit zákoníku práce. Bude řešit obchodní zákoník. Příslušný návrh připravuje Ministerstvo spravedlnosti</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
271	§ 268 odst. 2				
272					
275		ASO	Z	<p><u>bod 275</u></p> <p>Doporučujeme následující znění § 276 odst. 9, tj.</p> <p>§ 276 (9) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců nebo se zaměstnancem anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.</p> <p><i>Zdůvodnění:</i> <i>Úpravu doporučujeme provést z důvodu ochrany práv zaměstnanců.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	<p>Předkladatel pokládá za správné, aby byla ponechána stávající úprava, která je nyní v § 14 odst. 3, aby si tedy mohl zaměstnanec vybrat, zda si přeje, aby jeho stížnost byla projednána se zástupcem zaměstnanců a s kterým.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		KZPS	Z	<p>275) V případě zařazení tohoto ustanovení (§ 276 odst. 9) požadujeme zároveň upravit nástroj, který může napomoci tomu, aby bylo ustanovení zneužíváno k šikaně zaměstnavatele. Tedy upravit postup v situaci, kdy by stížnosti byly opakované nebo opakovaně neopodstatněné, což by přineslo zaměstnavateli neodůvodněné navýšení administrativních, časových a finančních nákladů a mohlo se v konečném důsledku projevit na úkor ostatních zaměstnanců.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>Zákaz šikany bude nadále vyplývat z § 3 občanského zákoníku (nyní upraven v § 14 ZP). Bylo by nadbytečné jej upravovat v jednotlivých ustanoveních znovu.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
276	§278	HK	Z	<p>Připomínka k bodu 276., k ustanovení § 276 odst. 9</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>V případě zařazení tohoto ustanovení (§ 276 odst. 9) požadujeme zároveň upravit nástroj, který může napomoci tomu, aby bylo</p>	<p>Zákaz šikany bude nadále vyplývat z § 3 občanského zákoníku (nyní upraven v § 14 ZP). Bylo by nadbytečné jej upravovat v jednotlivých ustanoveních znovu.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání	
				ustanovení zneužíváno k šikaně zaměstnavatele. Tedy upravit postup v situaci, kdy by stížnosti byly opakované nebo opakovaně neopodstatněné, což by přineslo zaměstnavateli neodůvodněné navýšení administrativních, časových a finančních nákladů a mohlo by se v konečném důsledku projevit na úkor ostatních zaměstnanců.		
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 276 (§ 278 odst. 1) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s odstraněním definice rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP. Tyto orgány zaměstnavatele slouží pouze k přenosu informací od zaměstnavatele k zaměstnancům a k projednání pouze ve vyjmenovaných případech. Odkazujeme též na podrobné odůvodnění v obecné části tohoto stanoviska.</p>	VYHOVĚNO	
277	§ 279 odst. 1 písm. c)			.		
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 277 (§ 279 odst. 1 písm. c)) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS nesouhlasí s pokusem řešit touto cestou širší problém rozšiřování závaznosti KSVS a zákaz či omezení konkurence zaměstnavatelů (předmět činnosti zaměstnavatele). Dojde pouze k legalizaci již dnes existující libovůle ze strany zaměstnavatele v otázce, kde je na místě autoritativní rozhodnutí státního orgánu.</p>	Návrh směřuje k řešení problému rozšiřování závaznosti, proto jsou použita slova „hlavní činnost“. Text bude doplněn odkazem na zákon o kolektivním vyjednávání. Dosáhnout „autoritativního rozhodnutí státního orgánu“, jak požaduje ČMKOS, není možné. Je na zaměstnavateli, aby se rozhodl o předmětu svého podnikání. Svoje rozhodnutí může v průběhu doby měnit. Po změně živnostenského zákona se stává obtížným zapsat do veřejných rejstříků hlavní činnost zaměstnavatele, takže přestává být možné spolehnout se, že informace o hlavní činnosti se získá z veřejného rejstříku. Změnu této legislativy nelze rozumně očekávat. Proto se předkladatel rozhodl v zákoníku práce řešit problém, který se týká rozšiřování závaznosti kolektivních smluv. I za dosavadního stavu přichází v úvahu, že zaměstnavatel nesdělí pravdivě údaje o své činnosti nebo je neaktualizuje. Ze samotného pojmu informování a z § 278 odst. 2 první věty vyplývá, že informace poskytované zaměstnavatelem musí být pravdivé. Poskytnutí takto nově specifikované informace bude snazší vymáhat i soudně. Navrhovaná úprava rychle a jednoduše směřuje ke zlepšení dosavadního stavu, aniž by zaměstnavatele nadměrně zatěžovala.	VYSVĚTLENO
281	§ 283 odst. 3 písm. a)	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 281 (§ 283 odst. 3 písm. a)) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p>	VYHOVĚNO	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>ČMKOS nesouhlasí s neodůvodněnou změnou práva odborové organizace. Bližší odkazujeme na podrobné odůvodnění v obecné části tohoto stanoviska.</i>	
282	Část dvanáctá nadpis hlavy				
283	§ 286 odst. 1 až 4				
		ÚVČR KLP	Z	<p>K jednacím oprávnění odborové organizace</p> <p>Zásadně nesouhlasíme s tím, aby se oprávnění odborové organizace jednat odvíjelo od toho, zda jsou někteří její členové zaměstnání u daného zaměstnavatele. V tom případě by totiž šlo toto ustanovení velmi lehce obcházet tím, že zaměstnavatel by dal členům odborů výpověď a tím by odborová organizace u něj fakticky ztratila možnost působit a obhajovat práva zaměstnanců. Působení odborové organizace by tak bylo de facto závislé na souhlasu zaměstnavatele. Toto považujeme za rozporné s čl. 27 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, neboť toto omezení není nezbytné v demokratické společnosti k ochraně práv a svobod druhých ani jiného veřejného zájmu, čl. 8 odst. 1 písm. c) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a čl. 6 Evropské sociální charty (14/2000 Sb.m.s.).</p> <p>Požadujeme proto § 286 odst. 3 upravit následovně:</p> <p>(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat vlastním jménem.</p>	<p>Předkladatel upravuje působení odborové organizace v pracovněprávních vztazích; doplňuje tak mezeru v dosavadní právní úpravě, která praxi chybí. Tím se neomezuje odborové sdružování.</p> <p>Odborové organizace jsou v pracovněprávních vztazích zástupci zaměstnanců zaměstnavatele, proto se obecně uznává, že alespoň někteří členové mají být zaměstnanci zaměstnavatele. Jde jen o to, aby to bylo jasně a srozumitelně upraveno. Se zástupci zaměstnanců se jedná o důležitých opatřeních zaměstnavatele; působení „třetích“ osob plnění těchto povinností ztěžuje. Zaměstnanci nejlépe znají konkrétní okolnosti. Ochranou před neoprávněnou výpovědí je už skutečnost, že zaměstnavatel může dát výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů, a dále ustanovení § 61 odst. 2 a § 276 odst. 2.</p> <p>VYSVĚTLENO</p>
		ČMKOS	Z	<p>V bodě č. 283 se v nově navrhovaném § 286 odstavce 3 a 4 zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jde o neoprávněný administrativní zásah státu do působení odborových organizací u zaměstnavatelů. Podle našeho názoru se jedná o útok na odborová práva a na svobodu sdružování, jak jsou chápány v kontextu mezinárodních</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Současná právní úprava není úplná. Návrh neznamena oslabení pozice postavení odborové organizace, není to žádný útok na svobodu sdružování, ale jen doplňuje mezeru v legislativě, která v praxi stále více vadí a reaguje také na judikaturu. Byly řešeny případy, kdy odborová organizace neoznámila zaměstnavateli, že existuje, a pak i soudně uplatňovala svá práva, která zaměstnavatel neuspokojil jen proto, že o ní vůbec nevěděl. (Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 1599/2001, známý případ učitelů PF ZČU). V občanskoprávních a obchodních vztazích prokáže svou způsobilost jednat. Proto se navrhuje i pro pracovněprávní</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>dokumentů (jde o zásah do svobody sdružování v rozporu s úmluvou MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat). Trváme na zachování současné právní úpravy, která není v kolizi s Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.</i>	vztahy výslovně upravit, že odborová organizace musí prokázat stanovené skutečnosti, aby v pracovněprávních vztazích mohla jednat a mít oprávnění. Návrh podmínek vychází z přijímaného výkladu. Jak uvedeno v důvodové zprávě, podmínku alespoň 3 zaměstnanců považuje předkladatel za přiměřenou, vychází při tom ze zákona o sdružování. Není v rozporu s mezinárodněprávními závazky, protože i jejich výklady nebrání stanovení určité reprezentativnosti odborové organizace, aby mohla za zaměstnance jednat. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE
285	§ 298 odst. 3				
286	§ 300 odst. 3	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 286 zní: „286. V § 300 odstavce 3 zní: „(3) Nejsou-li množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změna normy spotřeby práce sjednány v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen je určit po projednání s odborovou organizací.““.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou formulace, kterou předkladatel navíc ani neodůvodnil. Podle našich zkušeností bývají normy spotřeby práce pravidelnou součástí kolektivních smluv. Navržená změna oslabuje postavení odborové organizace, neboť nepředpokládá, že by bylo možno v citovaném ustanovení uvedené záležitosti sjednat v kolektivní smlouvě, jako je tomu dosud.</p>	VYHOVĚNO Bude ponechána stávající úprava.
287	Část třináctá nadpis hlavy II				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 287 (nadpis hlavy II. části třinácté) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS nesouhlasí se stanovením nových povinností v § 301a a tudíž i se změnou nadpisu hlavy II. části třinácté zákoníku práce. Uvedené povinnosti upravuje veřejnoprávní předpis, jedná se tudíž o úpravu duplicitní, koncepčně nesprávnou a populistickou v souvislosti se snahou zavést nový výpovědní důvod a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. ČMKOS současně upozorňuje, že navrhuje zrušení dohod o pracích mimo pracovní poměr. V případě přijetí tohoto návrhu bude nezbytné nadpis hlavy II.</p>	NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<i>části třinácté upravit.</i>	
288	§ 301a	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 288 (§ 301a) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením tzv. jiných povinností zaměstnanců do § 301a zákoníku práce. Doba pracovní neschopnosti je překážka v práci, kdy zaměstnanec nemá povinnost být k dispozici zaměstnavateli. Kontrola dodržování léčebného režimu je věcí ošetřujícího lékaře a orgánu sociálního zabezpečení. Stejně jako nemůže zaměstnavatel kontrolovat jak probíhá např. svatební obřad zaměstnance, když čerpá překážku v práci z důvodu svatby, nemůže kontrolovat zaměstnance v době pracovní neschopnosti. Uvedené povinnosti upravuje navíc již dnes veřejnoprávní předpis, jedná se tudíž o úpravu duplicitní, koncepčně nesprávnou a populistickou v souvislosti se snahou zavést nový výpovědní důvod a důvod pro okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.</i></p>	NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.
		Kraj Vysočina	Z	<p><u>Připomínka k Čl. I bodu 288:</u></p> <p>Navrhujeme vypustit § 301a.</p> <p>Ustanovení je natolik specifické a účelově vložené do zákoníku práce v souvislosti s novým výpovědním důvodem v § 52 písm. g), že s jeho zněním zásadně nesouhlasíme. Situaci lze řešit odebráním dávek či jiným postihem, nikoliv přidáním tohoto ustanovení do zákoníku práce.</p> <p>Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem. ROZPOR
290		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 290. zní: „§ 305 se zrušuje.“. V souladu s tím upravit veškerá ustanovení používající institut vnitřního předpisu.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS požaduje, aby mzda byla povinnou součástí pracovní smlouvy tak, aby byl konečně vyjádřen základní obsah pracovního poměru, tj. že ze práce přísluší mzda a že cena práce konkrétního zaměstnance pro konkrétního zaměstnavatele je věcí</i></p>	Jednalo by se o koncepční zásah, s nímž nesouhlasí sociální partneři na straně zaměstnavatele. VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>smlouvy. Z toho také vyplývá požadavek ČMKOS na zrušení ustanovení § 305. ČMKOS má dále za to, že je nezbytné v souladu s principy soukromoprávní úpravy, tedy s prosazováním smluvní svobody vyloučit, aby obsah právního vztahu byl určován či měněn jednostranně jen jednou ze smluvních stran, a to zaměstnavatelem. Obsah právního vztahu musí být určen pouze zákonem,, popř. smlouvou uzavřenou v souladu se zákonem. Zrušení vnitřního předpisu jako pramene práva v žádném případě nezbavuje zaměstnavatele možnosti, aby vnitřními předpisy organizačního obsahu uděloval formalizované pokyny k práci, řídil ji a kontroloval.</p> <p><i>V souladu s požadavkem na zrušení ustanovení § 305 je nezbytné zrušit odkazy na tento institut v ostatních ustanoveních zákoníku práce.</i></p>	
		ASO	Z	<p>bod 290</p> <p>Doporučujeme ponechat původní znění § 305 odst. 1, tj.</p> <p>§ 305 (1)U zaměstnavatele může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Ponechat současný stav, původní znění se osvědčilo v praxi, není důvod měnit.</i></p>	VYSVĚTLENO
291	§ 305 odst. 5	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 291. (§ 305 odstavec 5) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení § 305.</i></p>	NEVYHOVĚNO Viz vypořádání připomínky ČMKOS k bodu 290.
292	§ 306 odst.1 věta druhá	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 292 (§ 306 odstavec 1 věta druhá) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou kvality</i></p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				pracovního řádu. V okamžiku, kdy bude pracovní řád zakládat i jiné povinnosti mimo pracovní smlouvu a mimo zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy, bude zaměstnanec vydán na milost a nemilost zaměstnavateli. Takový právní stav je naprosto nepřijatelný.	
		KZPS	Z	292) V § 306 odst. 4 požadujeme nahradit slova „s předchozím souhlasem odborové organizace“ slovy „po předchozím projednání s odborovou organizací“. Zaměstnavatel by měl možnost vydat pracovní řád v každém případě. Tím není dotčeno právo odborů v případě, že budou považovat některá ustanovení za odporující právním předpisům nebo kolektivní smlouvě, domáhat se nápravy, navíc této situaci by se mělo předejít navrženým projednáním. <u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u>	VYSVĚTLENO
293		ČMKOS	Z	Bod č. 293 zní: „293. § 307 se zrušuje.“. <i>Odůvodnění:</i> <i>Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení vnitřního předpisu jako pramene práva, takže úprava obsažená v ustanovení 307 je nadbytečná.</i>	NEVYHOVĚNO Viz vypořádání připomínky ČMKOS k bodu 290.
294	§ 307 odst. 1	ČMKOS	Z	Bod č. 294 zní: „294. se zrušuje.“. <i>Odůvodnění:</i> <i>Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení institutu vnitřního předpisu.</i>	NEVYHOVĚNO Viz vypořádání připomínky ČMKOS k bodu 290.
295	§ 307a	APPS	Z	K bodu 295 části první čl. I. (§ 307a) V současnosti není dán žádný důvod pro to, aby agentury práce nemohly využívat všechny základní pracovněprávní vztahy a byly tak v nevýhodném postavení vůči ostatním zaměstnavatelům. Toto nevýhodné postavení by se dokonce prohloubilo v souvislosti s navrhovaným rozšířením maximálního	Jednalo by se o zásadní koncepční zásah. VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>objemu práce, které lze vykonat na základě dohody o provedení práce, na 300 hodin za rok. Riziko, že některé agentury budou zneužívat dohody o provedení práce je stejně velké, jako u ostatních zaměstnavatelů. Na trhu práce je značná potřeba využití těchto dohod zejména v době letních prázdnin pro zapojení studentů. Podniky, které mají zájem využít práci studentů, ale nemají možnost se obrátit na agentury práce, pokud nechtějí mít přidělené zaměstnance na dohody o pracovní činnosti nebo v pracovním poměru. Přitom právě dohody o provedení práce jsou pro krátkodobé tzv. studentské brigády velmi vhodné a oboustranně populární. Na neodůvodněné nerovné postavení mezi agenturami práce a ostatními zaměstnavateli spočívajícím v nemožnosti dočasně přidělit zaměstnance na základě dohody o provedení práce upozorňuje i analýza agenturního zaměstnávání uveřejněná na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_agenturniho_zamestnavani_v_cr. Toto omezení agenturního zaměstnávání se rovněž jeví v rozporu s článkem 4 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, kterou je Česká republika do svého právního řádu povinna implementovat nejpozději do 5.12.2011. Tedy i v případě, že by nebylo vyhověno našemu návrhu, bylo by nutné do této doby daný problém vyřešit.</p> <p>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: Z výše uvedeného důvodu navrhujeme v bodě 295 v §307a nahradit slova „dohodě o pracovní činnosti“ slovy „dohodě o práci konané mimo pracovní poměr“ a slova „dohody o pracovní činnosti“ nahradit slovy „dohody o práci konané mimo pracovní poměr“.</p> <p>V této souvislosti navrhujeme v části čtvrté čl. VI. doplnit nový bod 3, který zní: „V § 66 ve větě první se slova „dohody o pracovní činnosti“ nahrazují slovy „dohody o práci konané mimo pracovní poměr.“</p>	
		APA	Z	Zásadní připomínka APA k §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce: Hlava V Agenturní zaměstnávání § 307a	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.</p> <p>Opakovaně od roku 2006 navrhuje v §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce vypustit slova „o pracovní činnosti“:</p> <p style="text-align: center;">Hlava V Agenturní zaměstnávání § 307a</p> <p>Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.</p> <p>Odůvodnění vypuštění slov „o pracovní činnosti“ v §307a ZP diskriminujícím neodůvodněně zaměstnance agentur práce: ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojným způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list. Pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování, co se zaměstnancem uzavřít, agentury řídily předpokládanou délkou prací objednaných klientem. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.</p> <p>Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin (například stěhování, roznos letáků atp.) nebo práce osob s omezeným časovým fondem (například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání) zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všechny povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 11,5 % zaměstnanec + 34% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např. dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let (zdravotní prohlídka, souhlas rodičů, nahlášení na úřady při započetí práce, odhlášení při ukončení práce, určení přesné pracovní doby, příplatky za odpolední a noční směny u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních protože jsou ve škole atd.).</p> <p>Tento zákaz diskriminuje jak pracovní agentury vůči běžným podnikatelským subjektům, tak paradoxně pracovníky agentur práce vůči pracovníkům běžných podnikatelských subjektů. To se ukázalo v praxi, přičemž záměr zákonodárce byl jakoukoliv diskriminaci odstranit. Nastolil ovšem jinou, daleko závažnější, kterou přímo finančně pocítují pracovníci agentur práce, jak vyplývá z níže uvedeného. A ZP z roku 2006 ji nejen zachoval, ale ještě zvýšil omezení na 150 hodin ročně pro DPP z původních 100.</p> <p>ZP diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce, může používat všechny smlouvy a dohody dle ZP a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat. Ustanovení zakazuje při zapůjčování agenturních zaměstnanců zaměstnávat je na základě Dohody o provedení práce, ač pro to není žádný rozumný důvod. Dokonce v případě krátkodobých brigád je to nejvhodnější řešení pro agenturního pracovníka, uživatele i agenturu práce. Kdysi MPSV argumentovalo tím, že agentury práce by všechny agenturní pracovníky měly na DPP, z níž se neplatí zdravotní a sociální pojištění. Což by agenturní pracovníky poškozovalo. Jenže omezení max. 150 hodin ročně na DPP u 1 zaměstnavatele tomu spolehlivě brání. DPP je určená na krátkodobé záaskoky a v 1 roce tak nepřekročí 18 osmihodinových směn. Pokud na jednom a tomtéž místě ve firmě pracuje na stejné práci a stejnou dobu brigádník firmy s DPP a brigádník agenturní (s DPČ nebo Pracovní smlouvou), pak každý z nich si odnese naprosto rozdílnou mzdu :</p> <p>Brigádník firmy s DPP 8 hodin práce á 70,- Kč = hrubého 560,- Kč.</p> <p>Daň z příjmu ze mzdy 15% z 560,- Kč = 84,- Kč.</p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>Brigádník firmy si odnáší čistého 476,- Kč Firmu stál celkem 560,- Kč. Brigádník agenturní s DPČ nebo PS 8 hodin práce á 70,- Kč = hrubého 560,- Kč. Daň z příjmu ze superhrubé mzdy 15% z 560 x 1,34 = 113,- Kč. Sociální a zdravotní pojištění 11% z 560,- = 62,- Kč. Brigádník agenturní si odnáší čistého 385,- Kč Firmu stál (provizi agentury práce nebereme v potaz) celkem 751,- Kč. Přítom se může jednat o dva studenty ze stejné třídy stejné školy, jen jeden z nich je diskriminován tím, že je zaměstnancem agentury práce. Sociální ani zdravotní pojištění přítom nepotřebují ani jeden. Jedná se o přivýdělek, ne obživu, žíví je rodiče. Zdravotně jsou pojištěni státem jako studenti. Jde tedy o platbu bez jakéhokoliv přínosu pro plátce. Navrhovaná změna odstraňuje diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády), odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky a odstraňuje platovou diskriminaci zaměstnanců v okamžiku, kdy se nechají na stejnou práci ve stejném místě zaměstnat různými subjekty. A to všechno v okamžiku, kdy ZP platný od roku 2006 původní omezení 100 hodin ročně pro Dohodu o provedení práce zvýšil na 150 hodin a novela ZP nyní požaduje zvýšení ze 150 na 300 hodin.</p>	
296	§ 308 ods. 1				
297	§ 310	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 297 zní: „297. § 310 zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 310</p> <p>(1) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabytí informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.</p> <p>(2) Konkurenční doložka musí obsahovat určení</p>	<p>NEVYHOVĚNO Návrh na úpravu konkurenční doložky se předkládá v kompromisním znění, navrhuje se omezení pouze na 1 rok. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat nejdéle na dobu jednoho roku; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu jednoho roku. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit.</p> <p>(3) Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.</p> <p>(4) Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zakazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li sjednána jiná doba splatnosti. Ujednání o tom, že peněžité vyrovnání je součástí mzdy nebo platu poskytovaného za trvání pracovního poměru, je zakázáno. Zaměstnanec může konkurenční doložku písemně vypovědět, nevyplatil-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.</p> <p>(5) Byla-li sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.</p> <p>(6) Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel zjevně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.</p> <p>(7) Byla-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba, zakazuje se uzavřít konkurenční doložku před jejím uplynutím.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením doby trvání závazku zaměstnance nekonkurovat bývalému zaměstnavateli na</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>dobu dvou let. Doba jednoho roku, vzhledem k rychlému zastarávání informací, technologických a inovativních postupů je dostatečná. Zároveň ČMKOS zásadně nesouhlasí se snížením kompenzace za dodržení závazku na polovinu. Zejména u vysoce specializovaných činností, kde je uzavření konkurenční doložky důvodné, je téměř vyloučeno, aby zaměstnanec získal takovou práci, která souvisí s jeho oborem a přitom dostal závazku nekonkurovat bývalému zaměstnavateli. Kompenzace (je přitom navrhováno její snížení) neznamená jen „určité“ zabezpečení po dobu, kdy zaměstnanec plní závazek z konkurenční doložky, ale musí zároveň kompenzovat případnou ztrátu kontaktu s oborem, což může ovlivnit jeho budoucí zaměstnání po uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka uzavřena.</i></p> <p><i>ČMKOS rovněž nesouhlasí se zrušením zásady, že konkurenční doložku lze uzavřít až po skončení zkušební doby. Podle zkušeností není zaměstnanec během zkušební doby seznamován s takovými skutečnostmi, které by uzavření konkurenční doložky opravňovaly. Obavy, že po uplynutí zkušební doby nebude chtít zaměstnanec přistoupit na její uzavření, jsou liché, neboť to lze zajistit smlouvou o smlouvě budoucí.</i></p>	
		ASO	Z	<p><u>bod 297</u></p> <p>Doporučujeme upravit v § 310 text odst. 2) následujícím způsobem:</p> <p>§ 310 (2)Konkurenční doložka musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat nejdéle na dobu dvou let jednoho roku; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu dvou let. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit. Konkurenční doložku je možné uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Doporučujeme ponechat možnost sjednat konkurenční doložku nejdéle na dobu jednoho roku, jinak by došlo k výraznému omezení bývalého zaměstnance, aby mohl pracovat dle svých možností, zejména dle své kvalifikace. Vzhledem k vývoji na trhu práce a časové prodlevě jednoho roku od skončení pracovního poměru, tato doba postačuje k předcházení nebo zamezení úniku informací ke konkurenci.</i></p>	NEVYHOVĚNO Návrh na úpravu konkurenční doložky se předkládá v kompromisním znění, navrhuje se omezení pouze na 1 rok.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><u>Zásadní připomínka</u></p> <p><i>Konkurenční doložka by měla být uzavírána až po uplynutí zkušební doby (zaměstnanec může ukončit pracovní poměr po měsíci, během kterého nemůže nabýt informace ohrožující zaměstnavatele a přitom by měl být dva roky omezen v získávání nového pracovního místa).</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p> <p>Doporučujeme v odst. 4 změnu výše peněžitého vyrovnání, tj.</p> <p>§ 310 (4)Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Vzhledem k doporučení ponechat sjednání konkurenční doložky na dobu jednoho roku, je třeba změnit i výši peněžitého vyrovnání, tj. ponechat peněžité vyrovnání nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	
		SPČR	Z	<p><u>K bodu 297 - § 310: SP ČR požaduje v ustanovení § 310 vypustit navrhovaný odstavec 3 a odstavec 6.</u></p> <p>Dále ponechat dosavadní odstavec 4, který zní: „(4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i> <i>Potřeba dodržení zákazu konkurence se v řadě případů před skončením pracovních poměrů zaměstnanců, se kterými byla při vzniku pracovního poměru uzavřena konkurenční doložka, v praxi přehodnocuje. V řadě případů je přitom shledáno, že skutečně nabyté informace a znalosti nejsou pro zaměstnavatele natolik ohrožující, aby bylo nutné zákaz konkurence dodržet a vyplácet za tuto dobu náhradu mzdy.</i> <i>V navrhovaném odst. 3 není jasné, co je míněno „protiprávním jednáním zaměstnavatele“. Podle názoru SP ČR by toto ustanovení svojí neurčitostí v praxi způsobovalo výkladové</i></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ Návrh na úpravu konkurenční doložky se předkládá v kompromisním znění, navrhuje se omezení pouze na 1 rok.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>problémy, a proto jej SP ČR požaduje z návrhu novely vypustit. Současně SP ČR požaduje doplnit do textu návrhu novely možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru, nebo alespoň možnost takové odstoupení sjednat přímo v konkurenční doložce, tj. vrátit do zákoníku práce původní znění odst. 4. Navrhovaný odst. 6 je dle SP ČR rovněž velmi neurčité ustanovení, jehož aplikace v praxi by byla problematická a vyvolávala značnou právní nejistotu. Není zejména jasné, kdo a za jakých podmínek by rozhodoval o tom, že „zaměstnavatel nemá zjevně důležitý zájem na dodržování zákazu konkurence“, a proto i toto ustanovení SP ČR požaduje z návrhu novely vypustit. Tato připomínka je zásadní.</i></p>	
		KZPS	Z	<p>297) Z přeformulované konkurenční doložky § 310 požadujeme vypustit odst. 6, který je neurčitý a vedl by ke zbytečným právním sporům. <u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	VYSVĚTLENO
		APPS	Z	<p>K bodu 297 části první čl. I. (§ 310) Tímto bodem dochází k přepracování institutu konkurenční doložky. V navrhované úpravě spatřujeme z našeho pohledu několik nedostatků. Navrhovaný odstavec 3 nepovažujeme za důvodný. I v případě, že dojde k ukončení pracovního poměru na základě protiprávního jednání zaměstnavatele, neměl by tím dán důvod ke zrušení ochrany v podobě konkurenční doložky. Navrhovaný odstavec 6 pak považujeme za určitou duplicitu. Pokud dojde k zániku zájmu zaměstnavatele na trvání zákazu konkurence, má možnost zaměstnanec požádat soud o zrušení konkurenční doložky. Automatický zánik ze zákona by pak mohl vyvolávat zbytečné spory. Rovněž bychom doporučovali do konkurenční doložky vrátit institut možnosti odstoupení ze strany zaměstnavatele, tak jak je v současné době v konkurenční doložce upraven. <u>NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ:</u> V bodě 297 v § 310 zcela vypustit odst. 3 a odst. 6. Navrhované odstavce 4 a 5 pak označit jako odstavce 3 a 4. Doplnit odstavec 5 následovně: „(5) Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.“.</p>	VYSVĚTLENO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		Ústecký kraj	Z	<p>K bodu 297 – § 310</p> <p><i>Nesouhlasíme</i> s tím, že konkurenční doložku je možno nově podle ust. odst. 2 sjednat nejdéle na dobu dvou let při současném snížení peněžitého vyrovnání ze strany zaměstnavatele, tak jak je nově uvedeno v odst. 3.</p> <p>Odůvodnění: Dle našeho názoru předkladatelem navrhovaná úprava ustanovení o konkurenční doložce <i>podstatně více znevýhodňuje zaměstnance</i> proti stávající úpravě uvedené v ust. § 310. Jedná se zejména o prodloužení doby, na kterou je možno konkurenční doložku sjednat, z jednoho roku na dobu dvou let a o snížení peněžitého vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (doposud zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku). <i>Tato připomínka je zásadní.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO Návrh na úpravu konkurenční doložky se předkládá v kompromisním znění, navrhuje se omezení pouze na 1 rok. TRVÁ NA PŘIPOMÍNCE ROZPOR</p>
		AKV	Z	<p><u>K bodu 297</u> – v § 310 se navržený odstavec 3 vypouští a následující odstavce se přečísloují. V navrženém odstavci 4 (po přečíslování odst. 3) věta první zní: „Jestliže pracovní poměr skončil, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku.“</p> <p>Odůvodnění: Tak jako je tomu v nynější právní úpravě, neměly by být pro důsledky konkurenční doložky rozlišovány důvody či forma rozvázání pracovního poměru. Účelem konkurenční doložky je chránit zaměstnavatele, a to za podmínky, že omezení ústavního práva na volbu zaměstnání a povolání zaměstnanci kompenzuje peněžitým vyrovnáním. S potřebou ochrany know-how zaměstnavatele důvody či forma skončení pracovního poměru nesouvisí. <i>Tato připomínka je zásadní.</i></p>	<p>NEVYHOVĚNO Návrh na úpravu konkurenční doložky se předkládá v kompromisním znění, navrhuje se omezení pouze na 1 rok.</p>
		AKV	Z	<p>v § 310 odstavci 4 (po přečíslování odst. 3) se vkládají na konci další věty: „Zaměstnavatel může konkurenční doložku vypovědět kdykoliv. Při doručení výpovědi zaměstnavatele v době trvání pracovního poměru konkurenční doložka zaniká dnem doručení výpovědi; při doručení výpovědi po skončení pracovního poměru konkurenční doložka zaniká posledním dnem kalendářního měsíce, následujícího po doručení výpovědi.“</p> <p>Odůvodnění: Zaměstnavatel by měl mít možnost konkurenční doložku kdykoliv vypovědět. Učiní-li tak v době trvání pracovního poměru, vyjadřuje tím, že zaměstnanec nebude</p>	<p>NEVYHOVĚNO Příliš kasuistická úprava.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				v době po jeho skončení ve volbě zaměstnání a povolání nijak omezovat. Při vypovězení po skončení pracovního poměru tím vyjadřuje, že již zákaz konkurence není potřebný (protože například chráněné informace a poznatky zastaraly). Pro tento případ je ale vhodné požadovat, aby tak zaměstnavatel učinil v určité výpovědní lhůtě, aby se zaměstnanec mohl nové situaci přizpůsobit. Tato připomínka je zásadní.	
299	§312 odst. 2				
		MZD	Z	<u>K bodu 299</u> Požadujeme v § 312 odst. 2 upřesnit, o který kontrolní orgán se jedná.	VYSVĚTLENO
		MZE	Z	K bodu 299 V § 312 na konci odstavce 2 požadujeme doplnit následující text: „ Nahlížejíci pokaždé uvede důvod nahlížení a datum “. Text nové navrhované věty požadujeme vypustit jako nadbytečný a zavádějící, který není v souladu s Čl. 10 Listiny práv a svobod. Praxí doložené případy dokumentují, že do osobních spisů nahlížejí nekompetentní osoby např. zaměstnanci jiných útvarů, kteří nevykonávají personální agendu a dochází k úniku osobních údajů z osobního spisu. Nahlížení do osobního spisu je činěno bez vědomí zaměstnance, neboť není stanovena povinnost činit záznam o nahlížení do osobního spisu zaměstnance, a proto navrhuje tuto povinnost stanovit.	Návrh s ohledem na potřeby praxe zpřesňuje úpravu nahlížení do osobního spisu zaměstnance pro účely výkonu kontroly. Požadavek na zformalizování postupu nepokládá předkladatel za přiměřený. VYSVĚTLENO
		ČMKOS	Z	Bod č. 299 (§ 312 odst. 2) se zrušuje. <i>Odůvodnění:</i> <i>Navržené ustanovení § 312 odst. 2 věta třetí je zmatečné. Pokud chtěl předkladatel vyjádřit, že vyjmenované orgány si mohou vyžádat fyzicky dokument z osobního spisu, popřípadě jeho kopii, tak by to tak mělo být vyjádřeno. Důvodová zpráva je navíc zmatečná, odůvodnění k bodu 299 se týká § 330.</i>	VYHOVĚNO
		UZS	Z	• Bod 299 Uvádí se, že je možné předkládat písemnosti kontrolnímu orgánu, přičemž tento pojem zde není specifikován ani není proveden odkaz na příslušnou legislativu – nutno doplnit.	VYHOVĚNO

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
300	§ 313 odst. 1 písm. d)	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 300 (313 odst. 1 písm. d)) se zrušuje</p> <p><i>Bod souvisí se stanoviskem ČMKOS ke změně pojmu „porušení pracovní kázně“. Pokud se setrvá na stávající právní úpravě, musí tento bod ve stanovisku ČMKOS zůstat, jinak musí být vypuštěn.</i></p>	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava.
		AKV	Z	<p><u>K bodu 300</u> – v § 313 odst. 1 se písmeno d) vypouští a písmena e) až g) se označí jako písmena d) až f).</p> <p>- v § 313 odstavec 2 zní:</p> <p>„(2) Údaje o výši průměrného měsíčního čistého výdělku, dále o tom, zda pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem ukončeny z důvodu porušení povinnosti vyplývající z těchto základních pracovněprávních vztahů zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti*) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.</p> <p>*) § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti.“</p> <p><u>Odůvodnění:</u> Údaj, zda pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem ukončeny z důvodu zvláště hrubého porušení povinnosti, vyplývající z tohoto pracovněprávního vztahu, má význam toliko pro nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti). Není proto důvod uvádět tento údaj v potvrzení o zaměstnání, ale v odděleném potvrzení pro Úřad práce ČR, vydávaném podle § 313 odst. 2. Údaj v potvrzení o zaměstnání může zaměstnanec i poškodit při jednání o novém zaměstnání, a to i v případech, kdy neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnanec napadl žalobou u soudu a ve sporu uspěl. Pro údaj o průměrném měsíčním výdělku je vhodné výslovně stanovit, že jde o průměrný výdělek čistý.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
303	§ 321 odst. 1	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 303 (§ 321 odst. 1) se zrušuje.</p>	VYHOVĚNO Ustanovení bude upraveno.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou z důvodů uvedených v obecné části tohoto stanoviska. Nález Ústavního soudu se tohoto ustanovení nedotýkal. Toto ustanovení rozhodně není obsoletní a nenormativní, jak uvádí předkladatel v důvodové zprávě, ale naopak v praxi velmi využívané.</p>	
		ASO	Z	<p>bod 303</p> <p>Doporučujeme ponechat původní znění § 321 odst. 1, tj.</p> <p>§ 321 (1) Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.</p> <p>Zdůvodnění: <i>Vypuštěním textu dochází k porušení práv odborových organizací, které Nález Ústavního soudu ČR nezpochybnil. Úkolem odborových organizací je obhajoba sociálních a ekonomických práv zaměstnanců. Navrhovanou změnou dochází k omezení práv odborové organizace. Nálezem Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., bylo omezeno jen tzv. právo vykonávat kontroly u zaměstnavatelů nad dodržováním právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv (plošného charakteru).</i></p> <p>Zásadní připomínka</p>	VYHOVĚNO Ustanovení bude upraveno.
304	§ 322 odst. 4				
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 304 (§ 322 odst. 4) zní: „(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát. Způsob a podmínky úhrady nákladů uvedených v první větě a jejich druhy stanoví dohoda uzavřená mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a odborovou organizací.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p>ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou, která podstatným způsobem zhoršuje podmínky pro výkon</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o zpřesnění stavu, který dosud probíhá tak, že MPSV s příslušnými odborovými organizacemi uzavírá dohody (smlouvy), ve kterých je stanovena výše a podmínky úhrady prokázaných skutečně vynaložených nákladů v souvislosti s výkonem kontrolní činnosti podle ustanovení § 322 zákoníku práce a vymezení druhu nákladů. Návrh ČMKOS by znamenal, že dohodou by byl vázán jen způsob a podmínky úhrady nákladů včetně jejich druhů, nikoliv však už výše těchto nákladů. MPSV by tak bylo vystaveno rozpočtovému riziku, kdy požadavky

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>odborové kontroly nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborových organizacemi. Nejde o formální změnu, která „pouze“ doplňuje „upřesnění způsobu podmínek úhrady nákladů odborové kontrolní činnosti“, jak uvádí důvodová zpráva, nýbrž vytváří se právní základ i pro případnou zásadní redukci státem poskytovaných prostředků na tuto činnost. Pokud by záměr předkladatele byl skutečně takový, jak uvádí důvodová zpráva, je třeba formulaci ustanovení upravit tak, jak navrhuje ČMKOS.</p> <p>ČMKOS upozorňuje, že snížení podpory výkonu kontroly dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborových organizacemi, si vynutí zásadní změnu spočívající v ústupu od preventivní funkce kontroly prováděné odborovými organizacemi, která je zejména pro zaměstnavatele výhodná a jednoznačně finančně méně nákladná, k funkci represivní (iniciování kontrol orgány inspekce práce na základě upozornění na zjištěné nedostatky), což bude v konečném důsledku představovat zvýšení finančních nákladů jak na straně zaměstnavatelů, tak i státu.</p> <p>Připomínáme v té souvislosti Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který konstatuje, že právo kontrolovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci je tedy tradičním právem orgánů zastupujících zaměstnance, jehož jisté kořeny nacházíme už v 1. republice: „...právo odborových organizací kontrolovat BOZP je reflexí základního práva zaměstnanců podle čl. 28 Listiny, je ve veřejném zájmu a není v rozporu s ústavním pořádkem. Zrušení i tohoto práva odborových organizací by v podstatě znamenalo popření smyslu jejich existence, již je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, která směřuje – mimo jiné – k vytváření uspokojivých pracovních podmínek (čl. 27 odst. 1, čl. 28 Listiny).“.</p>	<p>odborových organizací na výši úhrady by byly nepředvídatelné a mohly by jít nad rámec možnosti rozpočtu. MPSV navrhované znění zaručuje, že se stát (MPSV) musí dohodnout s odborovou organizací rovněž na konkrétní výši úhrady, a to s ohledem na aktuální možnosti státního rozpočtu a rozpočtové kapitoly MPSV. TRVÁ NA PŘÍPOMÍNCE</p>
306	Část třináctá nadpis hlavy XIII				
308	§ 327				
309	ČÁST TŘINÁCT Á nadpis hlavy XIII				
312	§ 331				
315	§ 333a	MZD	Z	<p><u>K bodu 315</u> Navrhujeme v novém § 333a při doručování zohlednit možné odmítnutí převzetí při doručení a v tomto případě podmínit při</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				náhradním doručení seznámení s obsahem nebo zcela nemožné doručení pro neznámost adresy zaměstnance.	
		ČMKOS	Z	<p>Body č. 315 (§ 333a) a 316 (§ 334 až 337) se zrušují.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Nesouhlasíme se zrušením ustanovení zákoníku práce, upravujících doručování. Doručování v pracovněprávních vztazích má specifické rysy oproti obecné občanskoprávní úpravě, která je navíc obsažena v procesním předpise, nikoliv v hmotné právní úpravě. Naopak, ČMKOS považuje za nezbytné stávající právní úpravu zpřesnit a doplnit, zejména o úpravu institutu náhradního doručení, doručuje-li písemností zaměstnanec zaměstnavateli (zvláště v případě zaměstnavatele fyzické osoby) a doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli prostřednictvím provozovatelů poštovních služeb.</i></p>	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.
		SPČR	Z	<p>K bodu 315 - § 333a: SP ČR požaduje do ustanovení § 333 a doplnit domněnku doručení písemností zaměstnanci pro případ, že zaměstnanec doručení písemností odmítne nebo zmaří anebo ponechat dosavadní právní úpravu doručování bez změny.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Obdobná dnes účinná právní úprava obsažená v ustanoveních § 334 odst. 3 a § 336 odst. 4 zákoníku práce se v praxi osvědčila. Navíc případů, kdy zaměstnanec doručení odmítne či zmaří např. tím, že si písemnost nevyzvedne na poště, je v praxi celá řada. SP ČR požaduje, aby riziko vyplývající z nemožnosti doručení písemností zaměstnanci nebylo přeneseno na zaměstnavatele. Tato připomínka je zásadní.</i></p>	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.
		AKV	Z	<p>K bodu 315 – v § 333a se vkládají odstavce 2 a 3, které zní:</p> <p>„(2) Odmítne-li adresát právní úkon převzít, považuje se tím za doručení.</p> <p>(3) Je-li právní úkon doručován prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a ukládá-li se u tohoto provozovatele z důvodu, že adresát nebyl zastížen, považuje se právní úkon za doručení posledním dnem patnáctidenní úložné lhůty.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Navržené znění postrádá řešení případů, které navrhuje řešit prostřednictvím odstavců 2 a 3. Subsidiární použití občanského zákoníku pro tyto případy nepostačuje</p>	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				s ohledem na absenci výslovné právní úpravy. Tato připomínka je zásadní.	
316	ČÁST TŘINÁCT A Hlava XIV	MZD	Z	K bodu 316 Požadujeme zachování hlavy XIV, zrušení těchto ustanovení o doručování není v důvodové zprávě řádně vysvětleno a odůvodněno. Považujeme za nezbytné ponechat obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem, tj. § 334 odst. 1 až 4 s případnou úpravou pro úpravu postupu při odmítnutí, při marné snaze doručení a v těchto případech vzniku účinku doručení, nebo alespoň stanovit podmínku, že druhá strana i v případě odmítnutí a nebo po marné snaze doručení, pokud je to možné, musí být seznámena s obsahem.	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.
		HK	Z	Připomínka k bodu 316., k ustanovení části třinácté hlava XIV Navrhujeme ponechat stávající znění. <u>Odůvodnění:</u> Považujeme tento návrh za nešťastný. Naopak v případě nemožnosti doručení, s čímž se v praxi zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci nezdídky potýkají, by si zákon zasloužil preciznější úpravu. Otázky související s doručováním právních úkonů řešíme v praxi velmi často. S komplexním vypuštěním hlavy XIV. proto nesouhlasíme a požadujeme zachovat minimálně ustanovení § 336.	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.
		BIS	Z	K bodu 316 Nesouhlasíme s vypuštěním celé úpravy doručení právních úkonů, protože s doručováním jsou mnohdy spojeny značné problémy. Požadujeme upravit alespoň institut náhradního doručení, neboť v praxi dochází k situacím, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby písemnost byla předána přímo zaměstnanci a naopak. Odůvodnění V praxi se poměrně často vyskytují případy, kdy zpravidla zaměstnanec bez dalšího ze dne na den opustí zaměstnavatele, aniž udá nějakou kontaktní adresu. V těchto případech je pak doručení právního úkonu spojeno s obrovskými	VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>náklady spočívajícími v pátrání po zaměstnanci, přičemž se dotyčná osoba může vystěhovat i do zahraničí např. v rámci volného pohybu osob v Evropské unii. S ohledem na skutečnost, že institut náhradního doručení, který je standardní součástí veřejnoprávních úprav, není pro soukromoprávní oblast upraven, považujeme úplné vypuštění této problematiky ze zákoníku práce za zásadní chybu, a proto požadujeme upravit, alespoň institut náhradního doručení, jakožto nástroj pro řešení některých ne zcela standardních situací.</p> <p>Tuto připomínku považujeme za zásadní.</p>	
316		KZPS	Z	<p>316) Zrušení úpravy doručování v zákoníku práce považujeme tento návrh za nešťastný. Nejde přitom o otázku různých forem doručení, jak argumentuje důvodová zpráva. Naopak v případě <u>nemožnosti doručení</u>, s čímž se v praxi zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci, nezdědky potýkají, by si zákon zasloužil preciznější úpravu. Otázky související s doručováním právních úkonů řešíme v praxi velmi často.</p> <p>S komplexním vypuštěním hlavy XIV. proto <u>nesouhlasíme a požadujeme zachovat</u> minimálně ustanovení § 336, případně <u>upravit</u> alternativu spočívající v domněnce doručení písemnosti pro případ, že zaměstnanec doručení odmítne, zmaří anebo učiní nemožným.</p> <p><u>Tato připomínka je ZÁSADNÍ.</u></p>	<p>VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.</p>
		UZS	Z	<p>• Bod 316 Zrušení úpravy doručování v zákoníku práce považujeme tento návrh za nešťastný. Nejde přitom o otázku různých forem doručení, jak argumentuje důvodová zpráva. Naopak v případě nemožnosti doručení, s čímž se v praxi zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci, nezdědky potýkají, by si zákon zasloužil preciznější úpravu. Otázky související s doručováním právních úkonů řešíme v praxi velmi často.</p> <p>S komplexním vypuštěním hlavy XIV. proto nesouhlasíme a požadujeme zachovat minimálně ustanovení § 336, případně upravit alternativu spočívající v domněnce doručení písemnosti pro případ, že zaměstnanec doručení odmítne, zmaří anebo učiní nemožným.</p>	<p>VYHOVĚNO Zůstane stávající úprava doručování.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				Tato připomínka je zásadní.	
317	§ 338	OKOM	Z	<p><u>K bodu 317 (§ 338):</u></p> <p>V této souvislosti upozorňujeme na pravděpodobně legislativně technickou chybu zákoníku práce, na kterou již odbor kompatibility upozorňoval i ve svých předchozích stanoviscích, a sice to, že § 338 zákoníku práce je zařazen do části třinácté, hlavy XV, dílu 1 zákoníku práce, který nese název „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“.</p> <p>Ustanovení § 338 má při tom transponovat čl. 3 směrnice 2001/23/ES, který se vztahuje nejen na osoby fyzické, ale rovněž na osoby právnické. Uvedený název dílu 1 zákoníku práce proto způsobuje, že § 338 je pouze částečně slučitelný s touto směrnicí. Domníváme se, že by tato neslučitelnost měla být odstraněna, a to vypuštěním slov „je-li zaměstnavatelem fyzická osoba“ z příslušných názvů.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	VYHOVĚNO
320	§ 339a	HK	Z	<p>4. Připomínka k bodu 320., k ustanovení § 339a</p> <p>Navrhujeme dotčené ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>S navrženým zařazením nového § 339a nesouhlasíme. Přináší to značnou nejistotu a negativní důsledky v případě plánovaného pokračování nového zaměstnavatele v přejímané činnosti, a tím i ohrožení dalších zaměstnanců. Naopak současný stav neznamená pro zaměstnance žádné reálné omezení svobodné vůle. Navíc i nový zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (a v ní sjednaných podmínek), a pokud to není možné a zaměstnanec není ochoten přejít na jinou práci, nastupuje standardní řešení situace podle zákoníku práce (překážka v práci na straně zaměstnavatele).</p>	NEVYHOVĚNO Jedná se o zapracování judikatury ESD, respektuje se vůle zaměstnance nepřejít k novému zaměstnavateli.
321	§ 341 odst. 1				
322	§ 342				

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
		ÚVČR KLP	Z	<p>K pokračování pracovněprávního vztahu po smrti zaměstnavatele</p> <p>V § 342 odst. 1 chybí odkaz, podle jakého zákona bude oprávněná osoba pokračovat v živnosti. Podle navrženého znění by šlo o zákoník práce, ve skutečnosti jde zřejmě o živnostenský zákon.</p> <p>Požadujeme návrh upravit následovně:</p> <p>(1) Smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.</p>	VYHOVĚNO
		ČMKOS	Z	<p>Bod č. 322 (§ 342 odst. 1) zní: „322. V § 342 odstavec 1 zní:</p> <p>„(1) Smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Jedná se o nezbytnou legislativně technickou úpravu, aby nedošlo k záměně příslušného zákona se zákoníkem práce.</i></p>	VYHOVĚNO
324					
326	§ 346a				
		AKV	Z	<p><u>K bodu 326</u> – v § 346a se na konci vkládají slova: „ani na stanovení mzdy nebo platu nebo odměny z dohody podle § 109 odst. 4“.</p> <p><u>Odůvodnění:</u> V současné době vzniká v praxi ve vztahu k základní zásadě pracovněprávních vztahů, uvedené v § 13 odst. 2 písm. f), která má být převzata do § 346a odst. 2, nejasnost, zda v případě, kdy porušení povinnosti má povahu závad v pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci snížit mzdu na základě § 109 odst. 4 a § 110 odst. 5. S ohledem na skutečnost, že mzda, plat nebo odměna z dohody jsou poskytovány za práci a zákon v uvedených ustanoveních určuje pravidla, podle nichž se tato plnění poskytují, není zřejmě záměrem tohoto ustanovení takový přirozený postup zaměstnavatele nepřipustit. Věc ale</p>	NEVYHOVĚNO Připomínka obsahuje nadbytečné doplnění, směřující nad rámec obecně formulovaného požadavku, aby zaměstnavatel jakýmkoliv způsobem nepostihoval nebo znevýhodňoval zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				vyžaduje výslovnou právní úpravu. Tato připomínka je zásadní.	
327	§347b	ÚVČR KLP	Z	<p data-bbox="891 312 1267 336">K otázce závaznosti zdravotních posudků</p> <p data-bbox="837 360 1370 632">I přes pochopitelnou snahu stability vztahů a právní jistoty považujeme za nepřipustné, aby zákon stanovoval závaznost odborného posudku pro strany zaměstnaneckého poměru. Podle judikatury Ústavního soudu (především nálezy Pl. ÚS 11/08) se v případech zdravotního posudku nejedná o rozhodnutí, nýbrž o odborné stanovisko. Zákon může uložit závaznost rozhodnutí jako aktu veřejné moci stejně jako může uložit závaznost určitého vyjádření pro orgán veřejné moci, nemůže však podle nás uložit soukromé osobě, aby respektovala pouhý odborný posudek a nemohla se proti němu odvolat či jej nechat přezkoumat, čímž by se prakticky vzdala soudní ochrany svých práv.</p> <p data-bbox="837 655 1370 903">Ustanovení je navíc vnitřně rozporné. Z odstavce 1 není jasné, jak může být závazné jak lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, tak pravomocné rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává, tj. rozhodnutí vydané na základě odvolání proti rozhodnutí, které je pro obě strany oprávněné k odvolání závazné. Jak by tedy toto rozhodnutí mohlo být vydáno na základě odvolání proti závaznému rozhodnutí? Podle výše zmíněného nálezu navíc oba akty nejsou rozhodnutími, tudíž ani zákoník práce z nich rozhodnutí nemůže činit.</p> <p data-bbox="837 927 1370 1394">Jelikož nejde o rozhodnutí, nepřipouští Ústavní soud ani přezkum posudku ve správním soudnictví a soudní ochranu práv umožňuje v řízení občanskoprávním žalobou na neplatnost úkonu zaměstnavatele vycházejícího z posudku. Přes možnou problematičnost tohoto postupu z hlediska právní jistoty (pro zaměstnavatele zdravotnický posudek již dnes prakticky závazný je, neboť nesmí zaměstnanec zaměstnávat v rozporu s posudkem) upozorňujeme na to, že nálezy Ústavního soudu jsou podle čl. 89 odst. 2 Ústavy jsou rozhodnutí Ústavního soudu obecně závazné. Navrhovaný odstavec 2 tedy toto rozhodnutí nerespektuje, pokud chce umožnit přezkum ve správním soudnictví, který odmítl i Nejvyšší správní soud (rozsudek rozšířeného senátu NSS č.j. 4 Ads 81/2005) a naopak Ústavním soudem stanovené prostředky ochrany vylučuje, když zakazuje opětovné posuzování zdravotního stavu zaměstnance při zkoumání platnosti právního úkonu, který je založen na lékařském posudku, tj. právě občanskoprávní spory o platnosti daného úkonu, kdy by soud pojímal posudek jako jeden z důkazů a volně a nezávisle jej hodnotil právě tak, že by jej např. nechal přezkoumat. V důsledku</p>	VYHOVĚNO Návrh úpravy se vypouští. Ministerstvo zdravotnictví připravuje novou právní úpravu.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p>by pak navržená úprava vedla k omezení až vyloučení soudní ochrany. Požadujeme proto v bodě 327 § 347a vypustit.</p>	
		ČMKOS	Z	<p>Bod 327 (§ 347a a § 347b) zní: „327. Za § 347 se vkládá nový § 347a, který zní:</p> <p style="text-align: center;">„§ 347a</p> <p>Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“.</p> <p style="text-align: center;">Odůvodnění :</p> <p>Návrh v bodu 327, obsahující znění nových § 347a a) 347b, je v případě § 347a věcně mimo rámeček úpravy pracovněprávních vztahů vymezených v § 1, navíc je dle našeho názoru protiústavní, a jako takový musí být odbory rozhodně odmítnut.</p> <p>V prvním odstavci se stanovuje výslovná závaznost lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, včetně přezkumného rozhodnutí příslušného správního orgánu, jakož i pravomocné rozhodnutí příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví o nejvyšší přípustné expozici, jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance. K tomu nutno připomenout, že zaměstnavatel má zákonnou povinnost chránit zdraví zaměstnanců, nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, pro které není zdravotně způsobilý. Zaměstnanec pak má povinnost podrobit se přezkumu zdravotního stavu k ověření zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, s tím, že mu je odepřena možnost svobodné volby lékaře, když se musí tomuto přezkumu podrobit v zařízení určeném zaměstnavatelem, který je s tímto zařízením ve smluvním vztahu. Zákoník práce, v ustanovení o převedení na jinou práci a o rozvázání pracovního poměru, obsahuje kogentní úpravu, od které se smluvní strany pracovního poměru nemohou odchýlit. Výše uvedené posudky či rozhodnutí správních orgánů (úřadu) jsou tak určeny pro zaměstnavatele jako odborný podklad pro další, navazující zákonný postup. Zaměstnavatel pak, při splnění předpokladu – existenci posudku či správního rozhodnutí, koná tak, jak norma přikazuje. Ve vztahu k zaměstnanci takový posudek (rozhodnutí) však nemá žádný přímý důsledek, jeho práva či povinnosti se jím bezprostředně ani nezakládají ani nemění ani nezaničují. Navrhovaná úprava odstavce prvního věcně nespadá do</p>	<p>VYHOVĚNO Návrh úpravy se vypouští. Ministerstvo zdravotnictví připravuje novou právní úpravu.</p>

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>působnosti zákoníku práce, je tak deklaratorní a vytváří jen podmínku pro úpravu v odstavci druhém, jehož obsah je dle našeho názoru protiústavní.</i></p> <p><i>Ve druhém odstavci se výslovně stanoví vyloučení možnosti v řízení o platnosti právního úkonu, založeném na výše uvedeném posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu (úřadu), znova zkoumat zdravotní stav zaměstnance (ve skutečnosti přezkoumat jejich věcnou správnost) s tím, že se tím však nevylučuje možnost jejich přezkoumání ve správním soudnictví.</i></p> <p><i>Navrhovaná úprava je zdůvodněna tvrzením, že, citujeme</i></p> <p><i>„V právní praxi je prosazován názor, že při řešení otázky, zda je platný pracovněprávní úkon, založený na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče, popř. na rozhodnutí příslušného správního úřadu, kterým byl přezkoumán takový lékařský posudek (tj. na zdravotním stavu zaměstnance tímto způsobem stanoveném), je možné (znovu) zkoumat zdravotní stav zaměstnance, protože ani lékařský posudek, ani rozhodnutí příslušného správního úřadu, nepředstavují posouzení zdravotního stavu zaměstnance pro účastníky pracovněprávního vztahu závazným způsobem.</i></p> <p><i>Stanoví-li lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu), že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, a dá-li zaměstnavatel z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. d), soud určí rozhodnutím neplatnost takové výpovědi, bude-li za řízení sice doloženo, že příslušný lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu byly v tomto směru vydány, avšak, zejména znaleckým dokazováním, bude zjištěno, že zaměstnanec může – navzdory pracovnímu úrazu – dosavadní práci nadále konat. Obdobně má být určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnancem podle § 56 písm. a) bude-li, zejména znalecky, zjištěno, že zaměstnanec může nadále konat dosavadní práci, i když byl vydán (a zaměstnavateli předložen) lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.</i></p> <p><i>Nastíněné postupy zásadním způsobem oslabují právní jistotu při rozvazování pracovního poměru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance a znehodnocují posuzování zdravotního stavu zaměstnance zařízeními závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, kterým byl přezkoumán takový lékařský posudek.</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>Tuto nepříznivou situaci se navrhuje výslovnou novou právní úpravou vyřešit v novém § 347a.“</i></p> <p><i>Použitá argumentace (záměrně, dle našeho přesvědčení) nepřesně popisuje existenci různých výkladů na právní charakter uvedených posudků (rozhodnutí).</i></p> <p><i>Skutečně proti sobě stály dva odlišné právní názory. Obecné soudy, včetně NS ČR (např. rozsudek 21 Cdo 1936/2004), tvrdily, že v rámci občanského soudního řízení o neplatnosti převedení na jinou práci nebo výpověď ze strany zaměstnavatele nelze takový posudek (rozhodnutí) přezkoumávat, neboť jsou jím vázány podle § 135 odst. 1 OSŘ (soud je vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal, jakož i rozhodnutím o osobním stavu; soud však není vázán rozhodnutím v blokovém řízení).</i></p> <p><i>Naproti tomu Nejvyšší správní soud v rozšířeném senátu (rozsudek 4 Ads 81/2005-125) vyslovil právní názor, závazný pro sféru správního soudnictví, že takový posudek (rozhodnutí) není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní (jde o dobrozdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat) a nelze ho v rámci správního soudnictví přezkoumávat.</i></p> <p><i>Uvedenými (různými) výklady se zabýval Ústavní soud. V Nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 23. září 2008 sp. zn. Pl.ÚS 11/08 vyslovil právní názor závazný jak pro sféru správního soudnictví, tak pro sféru občanskoprávní. Vyslovil souhlas s postupem Nejvyššího správního soudu a jeho závěr, že v rámci správního soudnictví nelze uvedený posudek (rozhodnutí) přezkoumávat („...35. Ohledně povahy lékařského posouzení zdravotního stavu a legitimace k eventuálnímu přezkumu ve správním soudnictví sdílí Ústavní soud stanovisko Nejvyššího správního soudu vyjádřené v napadeném rozsudku – posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci, či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou a je otázka, jak by se jeho změny projevíly na „rozhodnutí“, jehož vlastností je i materiální právní moc, která podle všeho zakládá překážku věci rozhodnuté. Každopádně to, že závěry lékařského posudku jako takové nemají do právní sféry zaměstnance žádný dopad, je zřejmé i z toho, že nehodlá-li zaměstnavatel (byť v rozporu s právními předpisy) stanovisko lékaře ke zdravotnímu stavu zaměstnance respektovat, v obsahu pracovněprávního vztahu se závěry posudku vůbec neprojeví....“). Zároveň konstatoval, že v případě, kdy by byla odeprána zaměstnanci možnost soudního přezkumu takového posudku (rozhodnutí), byl by to zásah do jeho ústavního práva na soudní ochranu (.....38. Závěr o nedostatku aktivní legitimace k podání správní žaloby ovšem nemůže znamenat, že stěžovatel (či obecně zaměstnanec) nemá možnost se vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Jde ve svém důsledku o jeho práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu a ta musí být pod ochranou soudní moci. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodílní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Obdobně se Ústavní soud vyjádřil též v nálezu sp. zn. IV. ÚS 120/06 ze dne 28. 5. 2007 (N 90/45 SbNU 317), když konstatoval, že jeho úkolem je „... zajistit, aby se stěžovateli dostalo soudní ochrany; zda to bude v soustavě soudů rozhodujících v občanském soudním řízení, či soudy ve správním soudnictví je pro něj nerozhodné, neboť rozhraničení veřejného a soukromého práva je záležitost práva jednoduchého, nikoliv základních lidských práv a svobod (hmotných či procesních).“). Přistoupil-li Ústavní soud v nyní posuzované věci na výkladovou koncepci, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví, zbývá ochrana poskytovaná soudy v řízení občanskoprávním. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti...“). Zároveň vyslovil jasný názor, že v občanskoprávním řízení sporném se zkoumání správnosti</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				<p><i>obsahu posudku (rozhodnutí) nelze vyhýbat („.....40. Ústavní soud – ačkoliv podobné úvahy přesahují předmět řízení vymezený ústavní stížností – v tomto směru konstatuje, že ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýmkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. Z uvedeného je zřejmé, že stávající přístup civilních soudů, reprezentovaný rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1936/2004 a 21 Cdo 966/2004 (soudy v občanském řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem), je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku. Ostatně tento náhled opakovaně Ústavní soud prezentoval i v právně obdobných případech přezkumu rozhodnutí ve věcech důchodového zabezpečení – odborná lékařská posouzení soud hodnotí jako kterýmkoliv jiný důkaz, byť se zpravidla jedná o důkaz stěžejní (srov. nepublikovaná usnesení sp. zn. I. ÚS 1132/07, sp. zn. III. ÚS 51/05, dostupná na http://nalus.usoud.cz). Každopádně jde jen o jeden z řady podkladů pro vydání rozhodnutí. Totéž pak lze říci i o jiných správních řízeních, k nimž se vyžaduje lékařský posudek jako podklad pro rozhodnutí a v rámci kterých se lze rovněž domáhat soudní ochrany, jejichž předmětem může být i návrh na přezkum lékařského posudku např. soudním znalcem...“).</i></p> <p><i>Ode dne vyhlášení citovaného nálezu Ústavního soudu tak již „různé právní názory“ proti sobě nemohou stát, soudy jsou právním názorem vysloveným Ústavním soudem vázány a také tak v praxi postupují.</i></p> <p><i>Navrhovaná úprava by tak jen navodila stav, který by byl zjevně protiústavní.</i></p> <p><i>Je s podivem, že předkladatel v zájmu „ochrany jistoty“ zaměstnavatele při změně či rozvázání pracovního poměru, navrhuje právní úpravu, která druhé straně pracovního poměru, zaměstnanci, výrazně negativně zasahuje do jeho ústavních práv.</i></p> <p><i>Proto požadujeme upravené znění bodu 327, kde by již navrhovaná úprava nového, dříve označeného § 347a, nebyla obsažena.</i></p>	

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
331	§ 348 odst. 3	ČMKOS	Z	<p>Bod č. 331 (§ 348 odst. 3) se zrušuje.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Odůvodnění navržené úpravy obsažené v důvodové zprávě k připomínkovanému zákonu jsou zcela irelevantní, zavádějící a nesouvisející s navrhovanou změnou. Jedná se o jednostrannou a neodůvodněnou snahu omezit právo odborové organizace v uvedené věci. ČMKOS s navrhovanou úpravou zásadně nesouhlasí, protože při posuzování, zda se jedná o neomluvené zameškání práce je podstatná ingerence odborů. Toto opatření je významnou součástí konceptu flexicuritity v českém zákoníku práce. Z praxe neznáme jediný případ, kdy odborová organizace nehájila oprávněné zájmy zaměstnanců.</i></p> <p><i>ČMKOS v této souvislosti upozorňuje, že zákoník práce nedostatečně promítá do českého právního řádu článek 7 Úmluvy č. 158 (1982) o skončení pracovního poměru, kdy musí být zaměstnanci poskytnuta možnost hájit se proti učiněným tvrzením, má-li dojít k propuštění z důvodů souvisejících s jeho chováním.</i></p> <p><i>ČMKOS má za to, že tato otázka by měla být upravena komplexně, a to i v souvislosti s předchozím projednáváním skončení pracovního poměru zaměstnavatele s odborovou organizací.</i></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Podle upraveného návrhu se má uplatnit postup, podle něhož o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací</p>
		ASO	Z	<p><u>bod 331</u></p> <p>Doporučujeme ponechat v § 348 odst. 3. tj.</p> <p>§ 348 (3)Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.</p> <p><i>Zdůvodnění:</i> <i>Nevidíme žádný důvo, proč by stávající úprava měla být změněna – jedná se o snahu oklestit již tak nízká oprávnění odborových organizací. Vypuštěním odst. 3 by mohlo docházet k porušování práv zaměstnanců a odborové organizace zaměstnavatelem, které náleží Ústavního soudu ČR nezpochybnit.</i></p> <p><u>Zásadní připomínka</u></p>	<p>VYHOVĚNO ČÁSTEČNĚ</p> <p>Podle upraveného návrhu se má uplatnit postup, podle něhož o tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.</p>
332	§ 350a				

Bod	§	Přípomínková místa	Z/D	Přípomínky	Vypořádání
335	§ 363				
Čl. II Přechodná ustanovení					
		ČMKOS	Z	<p>K Čl. II: Požadujeme vypustit body 6 až 9, 11 a 12.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Navrhované vypuštění uvedených přechodných ustanovení souvisí s našimi návrhy na zachování dosavadní právní úpravy v příslušných otázkách.</i></p>	NEVYHOVĚNO v návaznosti na vypořádání souvisejících připomínek
		AKV	Z	<p><u>K článku II.</u> – v přechodných ustanoveních se doplňuje bod 16, který zní:</p> <p>„16. Ustanovení § 86 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, lze použít pro vyrovnávací období, které začne nejdříve ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“</p> <p><i>Odůvodnění:</i> Návrh navazuje na námi navržené nové ustanovení § 86 odst. 4 (druhý nový bod za bodem 96).</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	NEVYHOVĚNO Návrh se váže k § 86 odst. 4 zákoníku práce. Jde o druhotný problém, který by byl řešen jen v případě úpravy § 86 odst. 4 (připomínka k tomuto ustanovení však nebyla akceptována).
ČÁST TŘETÍ Čl. V					
		SPČR	Z	<p>B. K části třetí - Změna zákona o inspekci práce</p> <p>K čl. V</p> <p><u>K bodu 5 - § 28 odst. 1 písm. l):</u></p> <p>SP ČR v ustanovení § 28 odst. 1 písm. l) navrhuje slova „nebo ji vede neúplně, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu“ nahradit slovy „v souladu s požadavky stanovenými zvláštním právním předpisem¹⁾“.</p> <p>¹⁾ § 96 zákoníku práce.“.</p> <p><i>Odůvodnění:</i></p> <p><i>Navrhovaná právní úprava by mohla činit problémy v praxi při</i></p>	VYHOVĚNO Novelizační bod bude vypuštěn.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
				stanovení, co je neúplné vedení evidence pracovní doby. Odkazem na příslušné ustanovení zákoníku práce (§ 96), které stanoví povinnosti zaměstnavatele v oblasti evidence pracovní doby, by byl tento problém vyřešen. Tato připomínka je zásadní.	
ČÁST ČTVRTÁ					
ČÁST PÁTÁ Čl. VII	§ 70 odst. 4	MK	Z	K části páté, čl. VII § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb. navrhuje zachovat v principu z týchž důvodů, jako jsou naznačeny u připomínky k bodu 38 (§ 39 odst. 4 zákoníku práce). Vysoká škola jako zaměstnavatel by měla mít možnost pružně měnit skladbu svých akademických pracovníků v návaznosti na výukové předměty, které hodlá aktuálně studentům nabízet, a na různé výzkumné či grantové projekty, na něž čerpá dotace (i od ústředních orgánů státní správy). Efektivní nástroj k této regulaci tu skýtá právě § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb. Tato připomínka je zásadní.	NEVYHOVĚNO Viz vypořádání připomínek k úpravě pracovního poměru na dobu určitou. ROZPOR
		ČMKOS	Z	Část IV. se zrušuje. <i>Odůvodnění:</i> <i>Navrhovaná úprava souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení navrhovaného nového výpovědního důvodu na straně zaměstnavatele souvisejícího s porušováním povinností práce neschopného zaměstnance.</i>	NEVYHOVĚNO Smyslem návrhu je omezit zneužívání dočasné pracovní neschopnosti. Jeví se žádoucí, aby při hrubém porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce ze strany zaměstnance mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s zaměstnancem.

Bod	§	Připomínková místa	Z/D	Připomínky	Vypořádání
------------	----------	-------------------------------	------------	-------------------	-------------------

--	--	--	--	--	--