

V Praze dne 17.  
června 2011

## **Stanovisko Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky**

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

**k definitivnímu znění návrhu**

Při zpracování stanoviska k návrhu novely zákoníku práce jsme vycházeli z toho, že vedle reakce na nález Ústavního soudu je hlavním cílem předloženého návrhu realizovat záměr uvedený v Programovém prohlášení vlády, tedy navrhnout úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě v pracovněprávních vztazích a zjednodušení právní úpravy.

V první řadě musíme s povděkem konstatovat, že v řadě ustanovení předložené novely se to povedlo, a dokonce jsme našli odpověď na část našich dlouholetých a opakovaně prosazovaných požadavků.

Některá z navržených ustanovení jsou podle našeho názoru více či méně problematická, a k těm uplatňujeme níže uvedené připomínky, spolu s odůvodněním našeho postoje. Kromě uvedených připomínek jsme považovali za vhodné v tomto stanovisku výslovně podpořit některé body návrhu, a to v případech ustanovení, kdy se plně ztotožňujeme s návrhem předkladatele, a máme zásadní zájem na jejich prosazení.

### **K jednotlivým bodům NÁVRHU ZÁKONA**

#### **§ 35**

**Nová úprava zkušební doby – 6 měsíců pro vedoucí zaměstnance.**  
S navrženou úpravou zkušební doby souhlasíme.

#### **§ 39**

**Zásadně nesouhlasíme ani s jednou ze dvou variant obsažených v definitivním znění. Tyto varianty nebyly obsaženy v materiálu, který jsme obdrželi v březnu a který jsme připomínkovali. Je to v přímém rozporu s programovým prohlášením vlády, podle kterého má úprava směřovat k větší flexibilitě. 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.**

Návrh omezuje 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.

Návrh přináší značné omezení. Nového zaměstnance 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.

#### **§ 43a**

**Dočasné přidělení zaměstnance vítáme.**

**Možnost dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli jsme dlouhodobě v souladu s potřebami praxe navrhovali.**

#### **§ 52**

**Se zařazením nového výpovědního důvodu souhlasíme.**

Výpovědní důvod spočívající v zvlášť hrubém 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.

#### **§ 54 písm. a) a c)**

S navrženým rozšířením omezení zákazu výpovědi z důvodu přemístění zaměstnavatele a zákaz se rozšiřuje na těhotné zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené **zásadně nesouhlasíme**, neboť je v přímém rozporu s větší flexibilitou pracovněprávních vztahů, naopak oproti současnému stavu znamená posun k většímu omezení.

Rovněž nesouhlasíme s omezením možnosti dát výpověď v případě porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo režimu dočasné 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.

### § 61

Původně bylo navrženo zrušení proklamativního a zaměstnavatele zbytečně administrativně zatěžujícího ustanovení o tom, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je nutné projednat s odborovou organizací. Bohužel v konečné podobě návrhu to není.

### § 66

Nebylo nám vyhověno v požadavku vypustit zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době v období prvních 14 (21) dnů dočasné pracovní neschopnosti, který je velmi zatěžující, a tento případ suplování sociálního zabezpečení zaměstnavatelem je už poněkud nad mírou únosnosti. V praxi to znamená, 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.

Nebylo vyhověno ani dalšímu návrhu, aby pro případ, že ustanovení v zákoně zůstane, byla na konci navrženého § 66 odstavce 2 doplněna věta: „**Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, ke kterému došlo po okamžiku doručení zrušení pracovního poměru zaměstnanci, nemá na platnost skončení pracovního poměru vliv.**“.

Jedná se o požadavek vycházející z praxe, vylučující účelové jednání zaměstnanců.

### § 67

**Odstupné** - s navrženým řešením výše odstupného ve vazbě na počet odpracovaných let u zaměstnavatele souhlasíme.

### § 69

Souhlasíme se zavedením možnosti soudu přiměřeně snížit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v řízení o neplatnosti skončení pracovního poměru, pokud doba přesahuje 6 měsíců, s přihlédnutím k okolnostem, zda byl zaměstnanec již někde jinde zaměstnán nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil (tzv. moderační právo soudu).

### § 75

**Dohoda o provedení práce** - S navrženým řešením úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr souhlasíme.

**Upozornujeme 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“.**

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.

### **§ 87 odst. 3**

Souhlasíme se zrušením administrativně zatěžujícího ustanovení § 87 odst. 3 – zaměstnavatel je nyní při kontu pracovní doby povinen týdně vykazovat rozdíl mezi odpracovanou a stanovenou pracovní dobou.

### **§ 192 odst. 5**

S úpravou spočívající v doplnění věty v § 192 odst. 5 **nesouhlasíme**. Není důvodu, proč by se snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy pro porušení povinností dodržovat režim práce neschopného mělo vázat na to, zda byla pro porušení povinnosti již dána výpověď z pracovního poměru; obě věci spolu nesouvisí.

**Tato připomínka je ZÁSADNÍ.**

### **§ 206**

S navrženou změnou – vypuštěním ustanovení odst. 3 z § 206 o tom, že zaměstnanci lze snížit náhradu mzdy za překážky v práci v případě neomluvených absencí v tomtéž měsíci, **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 zaměstnavateli, a to alespoň v případech, kdy zaměstnanec porušuje svoje základní povinnosti.

### **§ 209**

Navrhovanou změnu v ustanovení § 209 vítáme a **podporujeme**.

Jde o to, že v případě překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v omezení odbytu nebo poptávky lze zaměstnanci poskytovat sníženou (60%) náhradu mzdy. Vypouští se povinnost žádat úřad práce v případech zaměstnavatelů, kteří nemají odbory.

### **§ 276 odst. 9**

Bylo zařazeno nové ustanovení o tom, že zaměstnavatel je povinen projednat stížnost na zaměstnance na výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Požadovali jsme, aby zároveň tedy byl upraven 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. Připomínce nebylo vyhověno.

### **§ 301a**

**Podporujeme** zařazení povinnosti týkající se dodržování režimu práce neschopného zaměstnance a její návazností na výpovědní důvody.

Wiesner

Jan

předseda