



## ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR

AMSP ČR

V Praze dne 14. září 2018

Č.j.: GŘ/165/2018

### PŘIPOMÍNKY AMSP ČR K MATERIÁLU S NÁZVEM:

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

<b>Název materiálu:</b>	<b>Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony</b>
<b>Připomínkové místo</b>	<b>Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR)</b>
<b>Telefon:</b>	<b>+420 236 080 454</b>
<b>e-mail:</b>	<b>amsp@amsp.cz</b>

K materiálu „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony“, č.j. MPSV-2018/138485-520, uplatňujeme následující **zásadní a doporučující připomínky**.

#### A. OBECNÁ PŘIPOMÍNKA

**Formulace novelizovaných znění:** Použité slovní obraty a znění nových ustanovení jsou psány striktně právnickým jazykem, a ještě více ztěžují zaměstnancům a malým a středním podnikatelům v pozici zaměstnavatelů vyznat se v jejich základních právech a povinnostech v pracovněprávních vztazích. Jsme přesvědčeni, že tímto způsobem by zákony, které jsou v praxi denně používány přímo občany, upravovány být neměly. Doporučujeme přeformulovat znění tak, aby byla zcela srozumitelná (např. ustanovení o výpočtu dovolené).

**Zastřené zprostředkování zaměstnání:** Novela v žádném ohledu neřeší dlouhodobě velmi palčivý problém dotýkající se také segmentu malého a středního podnikání, a to zastřené zprostředkování zaměstnání. Navrhujeme tento pojem zařadit pod § 5 ZP v rámci vymezení některých pojmů následovně: „*zastřeným zprostředkováním zaměstnání činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b)*“ V návaznosti na tento krok navrhujeme rozšířit výčet přestupků tak, aby bylo zastřené zprostředkování zaměstnání odpovídajícím způsobem sankcionováno.

## B. ZÁSADNÍ KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

### K čl. I. bodu 4 (§ 43a odst. 1)

*(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí ~~6 měsíců~~ **1 měsíce** ode dne vzniku pracovního poměru.*

**Navrhujeme ponechat dosavadní stav.**

#### **Odůvodnění:**

§43a byl zaveden v reakci na nesmyslně tvrdou úpravu dočasného převedení zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli, kterým byly do roku 2003 prováděny jak přesuny zaměstnanců uvnitř skupin propojených firem, tak z firem do jiných firem. To nahradil agenturním zaměstnáváním s nutností povolení, a tak holdingové struktury, ale i firmy jen s jednou či dvěma dcerami s jiným IČ, se stávaly kvazi agenturami práce. Nikdo si jistě nemyslí, že agenturou práce musel být Dopravní podnik hlavního města Prahy, Československá obchodní banka, Vítkovice a.s., Dopravní podnik Ostrava nebo dokonce Česká národní banka. Přesto se agenturami práce musely stát, aby vyhověly nesmyslnému Zákonu o zaměstnanosti a Zákoníku práce, aby například zaměstnanec banky mohl přejít legálně na čas do bankovní stavební spořitelny či penzijního fondu. Nebo zaměstnanec Dopravního podniku z autobusů na řízení tramvaje či metra. Nebo dělník z válcovny trub do válcovny plechů. Po mnohaletém úsilí zákonodárce nesmysl napravil zavedením §43a spolu s velkými omezeními typu minimálně půlročního trvání Pracovní smlouvy dočasně přidělovaného zaměstnance a pouze základní úhrady nákladů, de facto refundace. Předpokládalo se, že půjde o přesuny zaměstnanců ve skupině provázaných firem okrajově mezi cizími firmami typu plavčíci z koupaliště budou v zimě vlekaři na horách. I přesto si mnoho firem, doposud agentur práce, našlo způsob, jak na tom vydělat. Firma, kam dočasně přidělovali, se zavázala zaměstnat i vedoucího pracovníka přidělující firmy za velmi vysokou mzdu a další benefity, nahrazující provizi agentury práce při dočasném přidělení agenturních zaměstnanců. Objevily se i případy, kdy zaměstnanci byli ihned po nástupu shledáni nemocnými a celých 6 měsíců strávili na nemocenské, aby po návratu do zaměstnání byli obratem dočasně přiděleni. **Navrhovaná změna §43a fakticky legalizuje tyto praktiky a fakticky ulehčuje dosavadní zneužívání §43a, v případě realizace zisku ho přímo umožňuje, bez nutnosti kamufláže.** Avšak taková firma nemusí splnit zákonem o zaměstnanosti kladené tvrdé požadavky na agenturu práce z hlediska odbornosti a praxe odpovědného zástupce, povinnosti jeho zaměstnávání na pracovní poměr na minimálně poloviční úvazek, povinnost každoročního placení pojištění proti úpadku agentury práce ve výši trojnásobku mezd dočasně přidělených agenturních zaměstnanců ani nutnost trvalého složení kauce 500.000,- Kč po celou dobu trvání povolení na účet GŘ ÚP. Natožpak nutnost platit poplatky za získání tříletého povolení a další poplatky za jeho přezkoumání a prodloužení povolení na dobu neurčitou. Tím jednoznačně systémově zakládá nerovnost mezi subjekty a umožňuje legálně obcházet agenturní zaměstnávání se všemi jeho nastavenými ochranami vůči státu a zaměstnanci.

**Tato připomínka je zásadní.**

### K bodu 6 (§ 43a odst. 8)

~~(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.~~

**(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít**  
**a) na agenturní zaměstnávání**  
**b) u zaměstnavatele, který je agenturou práce.“**

### **Navrhujeme ponechat dosavadní stav.**

**Odůvodnění:** Nevidíme reálný důvod pro vyloučení zaměstnavatele, který je agenturou práce z možnosti dočasného přidělení zaměstnance. Takovýto zaměstnavatel může řešit jak situace, kdy je vhodné postupovat jako agentura práce, tak situace, kdy je dočasné přidělení na místě. Přidělení zaměstnance dočasně například dceřiné společnosti v holdingu by tak zaměstnavatel, který je agenturou práce, musel napříště řešit pouze skrze tuto agenturu, čímž by byla dotčena jeho práva a byl tak bezdůvodně znevýhodněn oproti jiným zaměstnavatelům

### **Tato připomínka je zásadní.**

#### **K čl. I bodu 10 (§ 76 odst. 3)**

*(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

### **Navrhujeme zachovat současný stav.**

**Odůvodnění:** Rozumíme, že se jedná o reakci na implementaci směrnice EU. Nicméně tento krok v podstatě dává z hlediska délky na roveň DPP a DPČ, přičemž DPČ je z hlediska odvodů méně výhodný institut. Jinými slovy, pokud bude tato změna realizována tak, jak navrhováno, pak postrádá z hlediska malých a středních podniků, jakýkoli smysl DPČ napříště využívat.

Omezení DPČ na 26 týdnů po sobě jdoucích znamená místo 6 měsíců z 12 pouze 3 měsíce z 6, přičemž jí zůstane znevýhodnění nízkou hranicí pro pojištění. Přestože flexibility DPP a DPČ využívají zejména malí a střední zaměstnavatelé, u nichž v drtivé většině případů nepůsobí odborové organizace, je možnost prodloužení z 26 na 52 týdnů dána jen firmám velkým, u nichž působí a uzavírají kolektivní smlouvy. Diskriminace je o to větší, že jsou zde pominuty i podnikové rady. Systémově je zde nastavena nerovnost mezi zaměstnavateli dle velikosti a paradoxně těm větším je umožněno mít pravidla jednodušší a flexibilnější. Současně návrh nepřímo tvrdě zasahuje podnikání agentur práce, kterým – a samozřejmě i jejich agenturním zaměstnancům – je od roku 2004 nepochopitelně diskriminačně při dočasném přidělování zakázáno používat Dohody o provedení práce. Mohou používat pouze Pracovní smlouvy a pro flexibilitu dohody o pracovní činnosti. To však při zkrácení posuzovací doby z 52 na 26 týdnů pro ně fakticky znamená 50% omezení podnikání. Protože Pracovní smlouva sebou nese hodně dalších benefitů, třeba dovolenou, které budou muset uživatelé krátkodobých služeb agentur práce hradit a služby se jim nejen prodraží, ale požadované zaměstnance v práci mít nebudou. Což je přímo přivádí do již tak Zákoníkem práce a Zákonem o zaměstnanosti otevřené náruče nelegálních agentur, zneužívajících Smlouvy o dílo nebo zneužívání dočasného přidělení bez povolení dle §43a. Nelze stále dokola omezovat agenturní zaměstnávání, aniž by se tím otevíral prostor pro nelegály. Protože tvůrcem trhu jsou uživatelé, kteří služby agentur práce platí. Budou-li pro ně dražší nebo byrokraticky obtížnější, zvolí pro sebe levnější cestu nelegálů, což se již několik let děje bez jakéhokoli postihu a žádná novela zákona to zatím neřešila.

#### **K čl. I bodu 18 (§ 84)**

*Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.*

**Navrhujeme ponechat dosavadní stav.**

**Odůvodnění:** Požadavek stanovený novelou by měl za důsledek zničení možnosti zaměstnavatele flexibilně reagovat na nenadálé změny v provozu. Jsou situace, kdy se např. zaměstnanec stane mimopracovní úraz, pracovní úraz, ráno před směnou odejde k lékaři s podezřením na nemoc, zůstane doma s nemocným dítětem, zpozdí se v návratu z dovolené díky počasí atd., které činí povinnost změnu rozvrhu týdenní pracovní doby oznámit nejméně 2 dny předem v praxi nemožnou.

**Tato připomínka je zásadní.**

**K čl. I bodu 26 (§ 111 odst. 3 první věta)**

**Navrhujeme následující znění**

*Základní sazba měsíční minimální mzdy činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 0,5násobek 0,4násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok.*

**Odůvodnění:** S ohledem na průměrnou hladinu v zemích EU a vývoj navyšování minimální mzdy, kdy byla hranice 0,4 vždy považována za ideální stav navrhujeme stanovit navýšení minimální mzdy ve výši 0,4násobku průměrné hrubé měsíční nominální mzdy. Navýšení na 0,5násobek by mělo vážný dopad do nákladové stránky v podnikatelském prostředí.

**Tato připomínka je zásadní.**

**Připomínka k § 111 odst. 6**

**Navrhujeme následující text § 111 odst. 6 vypustit:**

~~*Dojde-li podle posledních údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za minulý kalendářní rok oproti roku předminulému, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí nejpozději do 31. října ve Sbírce zákonů sdělením základní sazby minimální mzdy v naposledy platné výši.*~~

**Odůvodnění:** Zablokování snižování minimální mzdy v době recese by s ohledem na její pravděpodobně velmi rychlý růst v době ekonomické konjunktury vedlo k neúnosným požadavkům na podnikatele. Ti by tak v době ekonomického útlumu nemuseli řešit jen úbytek na příjmové stránce z důvodu poklesu zakázek, ale také velmi vážnou obstrukci v rámci řešení nákladové stránky v podobně zaměstnaneckých nákladů. V konečném důsledku by toto ustanovení bylo důvodem k většímu propouštění v době ekonomické krize, než by bylo nutné a naše ekonomika by tak byla zasažena výrazně více.

**Tato připomínka je zásadní.**

**K čl. I bodu 83 (§ 337 odst. 3)**

**(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy pokus o doručení písemností zaměstnancem nebyl úspěšný.**

**Navrhujeme ponechat dosavadní stav.**

**Odůvodnění:**

Navrhované rozšíření by vystavilo zaměstnavatele před neřešitelnou situací, kdy zaměstnavatel nemá jak prokázat, že poskytl součinnost, když k pokusu doručení zaměstnancem nemuselo vůbec dojít. Zaměstnanec by to vedlo ke zneužívání tohoto ustanovení.

**Tato připomínka je zásadní**

**C. DOPORUČUJÍCÍ PŘIPOMÍNKY****K čl. I bodu 17 (§ 79a)**

*U zaměstnance mladšího než 18 let mladistvého zaměstnance nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.*

**Navrhujeme upřesnit znění tohoto ustanovení.**

**Odůvodnění:** Jedná se o požadavek, který je pro zaměstnavatele nesplnitelný. Zaměstnavatel nemá zákonné prostředky zjistit, u kterých dalších zaměstnavatelů v týdnu mladistvý zaměstnanec pracoval a kolik u nich odpracoval hodin. Znění paragrafu, opakovaně diskutováno, tedy staví zaměstnavatele do pozice, kdy bude automaticky buď porušovat ZP nebo nebude z preventivních důvodů zaměstnávat mladistvé.

**K čl. I bodu 26 (§ 111 odst. 3 poslední věta)**

*(3) Základní sazba měsíční minimální mzdy činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 0,5násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok. Výše základní sazby měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Při tomto výpočtu se použije poslední údaj Českého statistického úřadu o průměrné hrubé měsíční nominální mzdě v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněný do 30. září roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí.*

**Navrhujeme upřesnit znění tohoto ustanovení.**

**Odůvodnění:** Není zřejmá formulace „ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí“ – příklad: základní sazba pro rok 2019 by se vypočetla z údajů pro rok 2017 (viz. věta první, kdy se vychází z údajů za předminulý rok). Výpočet minimální mzdy se má pak provádět v roce 2018 pro rok 2019 s tím, že údaje z roku 2017 musí být poskytnuty do 30. září 2018. Pokud se tak nestane, tak není stanovený další postup. Doporučujeme upravit, aby bylo ustanovení konkrétnější, ale zároveň flexibilnější.

**K čl. I bodu 50 (§ 212 odst. 4)**

**Odůvodnění:** Doporučujeme ustanovení přeformulovat tak, aby bylo zcela zřejmé, jeho výklad jasný a metoda výpočtu jednoduchá. Ustanovení jsme konzultovali s několika advokáty a ani oni nebyli schopni pochopit, co přesně je zde zamýšleno. Příklad: Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele dva týdny, a tedy odpracoval u zaměstnavatele dvě stanovené týdenní pracovní doby (počítáme, že každá je 40 hodin týdně) a tedy jeho poměrná část dovolené činí 1/26 (resp. 2/52) stanovené týdenní pracovní doby, tedy  $40/26 = 1,54$  s tím, že toto se má vynásobit výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném roce právo. Předpokládáme, že pracoval zbytek roku u jiného zaměstnavatele, takže rozumíme, že má

právo na 4 týdny dovolené v daném roce. Není nám z daného postupu vůbec zřejmé, na jakou dovolenou má tedy zaměstnanec nárok.

**K čl. I bodu 69 (§ 271g odst. 2)**

*(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně ~~20 000 Kč~~ 40 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.*

**Odůvodnění:** Nárůst náhrady těchto nákladů by měl zcela odpovídat nárůstu cenové hladiny se zaokrouhlením na celé stovky nahoru. Dvojnásobný nárůst považujeme za příliš vysoký.

**K čl. I bodu 70 (§ 271i odst. 1)**

*(1) Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi<sup>51a</sup>) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně ~~240 000 Kč~~ 340 000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně ~~240 000 Kč~~ 340 000 Kč; jednorázové odškodnění ve výši nejméně ~~240 000 Kč~~ 340 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.*

**Odůvodnění:** Nárůst jednorázového odškodnění by měl zcela odpovídat nárůstu cenové hladiny se zaokrouhlením na celé stovky nahoru. Dvojnásobný nárůst považujeme za příliš vysoký.

Kontaktní osobou pro vypořádání připomínek je JUDr. Věroslav Sobotka, tel: 236 080 453, e-mail: [sobotka@amsp.cz](mailto:sobotka@amsp.cz)