

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

A) Zhodnocení platného právního stavu

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007, byl již mnohokrát novelizován. Zpočátku šlo jen o změny menšího rozsahu, větší změny zákoníku práce přinesl zákon č. 362/2007 Sb., označovaný jako technická novela. Zásadní změny pak přinesl náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008, který vymezil vztah občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity. Zákon č. 365/2011 Sb. pak reagoval na uvedený náleží Ústavního soudu a stanovil podpůrnou působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce a základní zásady pracovněprávních vztahů. Další významné změny zákoníku práce pak přinesl zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva, a který upravil některé specifické pracovněprávní instituty odchylně od občanského zákoníku.

Zákoník práce je ve svém komplexu vyhovující právní normou, v praxi se však projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit.

V souladu s Programovým prohlášením vlády se navrhuje zavést nový pevný mechanismus valorizace minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy a nahradit tak stávající způsob.

Výši a podmínky pro poskytování minimální mzdy podle současné úpravy stanovuje vláda nařízením zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

V závislosti na aktuálních záměrech a cílech se přístupy uplatňované v minulosti k valorizaci minimální mzdy velmi výrazně měnily. O této skutečnosti svědčí rozkolísaný vývoj relace minimální mzdy k průměrné mzdě. Vývoj minimální mzdy byl tak velmi těžko předvídatelný a byl příčinou opakujících se rozporů mezi sociálními partnery. Navíc docházelo k situacím, kdy vzhledem k její velmi nízké úrovni přestávala plnit své základní funkce jako například v letech 2007 - 2012, kdy relace minimální mzdy k průměrné mzdě klesla v roce 2012 dokonce na úroveň 31,9 %.

Zvýšená ochrana zaměstnanců proti nepřiměřeně nízkým výdělkům se zajišťuje prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, kdy se garance nejnižších pracovních příjmů zvyšuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných zaměstnancem. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se odvozují od minimální mzdy, takže zavedení pevného mechanismu její valorizace zajistí i jejich odpovídající valorizaci.

V důsledku uplatňování nejnižších úrovní zaručené mzdy pouze u zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli dochází k neodůvodněným rozdílům při doplácení do jejich úrovně se zaměstnanci konajícími práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým se nízké výdělky doplácí pouze do minimální mzdy. Vzniká tak nerovnost mezi skupinami zaměstnanců podle druhu základního pracovněprávního vztahu.

Dále se v souladu s Programovým prohlášením vlády, s Konceptí rodinné politiky a požadavky praxe zavádí do zákoníku práce nový právní institut tzv. sdíleného pracovního místa. Jedná se o novou formu flexibilního režimu práce, která by měla přispět ke sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců.

Další dílčí změny vycházejí z požadavků sociálních partnerů, potřeb praxe, z judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“).

Současná právní úprava nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu § 2 a § 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a neporušuje zásady rovnosti mužů a žen.

B) Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Zásadní navrhované věcné změny se týkají **minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy**, neboť cílem je zavést nový pevný mechanismus valorizace minimální mzdy a upravit podmínky pro stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy a nahradit tak stávající způsob. Základním smyslem tohoto návrhu je nastavit valorizační mechanismus tak, aby byla minimální mzda zvyšovaná pravidelně, a aby výše minimální mzdy byla jednoduše dostatečně včas odhadnutelná. To znamená vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje mezd a nikoli z jeho predikcí.

Základní měsíční sazbu minimální mzdy se navrhuje pro příslušný kalendářní rok odvozovat od poslední známé výše průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za předchozí kalendářní rok stálým koeficientem stanoveným v takové výši, aby minimální mzda dosahovala v běžném roce přibližně 50 % aktuální průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství. Tímto způsobem se zajistí nejen plnění základních funkcí minimální mzdy, ale zejména žádoucí předvídatelnost jejího vývoje a stabilita sociálního prostředí. Ze stejných důvodů se navrhuje, aby dosažená úroveň minimální mzdy byla zachována i při meziročním poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství. Se záměrem stanovit v zákoníku práce automatický mechanismus valorizace, který zajistí stabilitu a dostatečně včasnou předvídatelnost úrovně minimální mzdy, souhlasí jak zástupci zaměstnavatelů, tak zástupci zaměstnanců.

Nerovnosti při doplácení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy mezi zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci konajícími práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se navrhuje řešit zahrnutím všech těchto skupin do okruhu zaměstnanců, u kterých se uplatňuje doplácení do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Formou minimální mzdy by tak zůstali chráněni pouze zaměstnanci, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě a požívají tak výhod kolektivního vyjednávání.

Vzhledem k tomu, že vláda již po delší dobu nestanovila podmínky pro poskytování dalších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy snížených podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance, navrhuje se tuto její působnost ze zákona vypustit.

V právní úpravě **sdíleného pracovního místa** bude v rámci větší flexibility pracovněprávních vztahů s cílem sladění rodinného a pracovního života umožněno, aby si nejméně dva zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší pracovní dobou mohli sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat na tzv. sdíleném pracovním místě pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a mohli se tak v rozsahu jejich pracovního úvazku (tzn. v rozsahu jejich sjednané kratší pracovní doby) střídát při výkonu práce.

V právní úpravě **dočasného přidělení** zaměstnance k jinému zaměstnavateli se navrhuje zvýšení flexibilního oprávnění na straně přidávajícího zaměstnavatele při současném posílení základních podmínek odlišujících tento institut od dočasného přidělení (agenturou práce) k uživateli.

Úprava **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se týká především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby a ochrany odměny z dohody.

Změna se navrhuje v úpravě **dovolené**, kde je návrh zpracován tak, že kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe, především umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, se v něm promítá zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání; v zásadě dochází k opuštění principu dovolené za odpracované dny a následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené. Navrhuje se též změna v poskytování náhrady mzdy za dovolenou u zaměstnanců, jimž vznikl nárok na náhradu (odměnu) za dovolenou za práci ve státě, v němž tuto náhradu (odměnu) poskytuje tzv. dovolenková pokladna.

V oblasti **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** se reaguje na judikaturu SD EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále se zpřesňují podmínky pro výpověď danou zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Další změna se týká **doručování**, kde se zjednodušuje doručování písemností zaměstnavatelem, čímž se reaguje na praktické problémy, které doručování komplikovaly. Obtíže s doručováním zaměstnavateli, který se fyzicky nenachází v místě zapsaném ve veřejném rejstříku, a tím znemožňuje doručení písemnosti, řeší navrhovaná fikce doručení.

Dále se navrhuje **úprava náhrady škody a nemajetkové újmy**, kdy dochází ke zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých a úhrady nákladů na zřízení pomníku nebo desky v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Navrhovaná právní úprava nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu § 2 a § 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a neporušuje zásady rovnosti mužů a žen.

C) Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Novým valorizačním mechanismem minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy se navrhuje zásadně změnit dosavadní způsob určování jejich výše a podmínek uplatňování stanovený zákonem. Stejně tak je zákonem určen okruh zaměstnanců, u kterých se uplatní minimální mzda nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy. Navrhované úpravy tedy nelze provést jiným způsobem než změnou tohoto zákona.

Navrhovaná právní úprava řeší soulad s předpisy a judikaturou EU (například nová úprava přechodu práv a povinností) a dále snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů. Jde například o změny v úpravě dovolené, v jejím zjednodušení a zpřesnění, řešení duplicitní povinnosti při poskytování náhrad za dovolenou zaměstnancům vysílaným v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiných členských států Evropské unie, které zřídily systém tzv. „dovolenkových pokladen“, úpravu institutu dočasného přidělení, doručování, vyloučení potvrzení o zaměstnání u dohod o provedení práce v případě, že se z nich neodvádí pojistné, a odstranění povinnosti dvojí evidence práce přesčas.

D) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, především s ohledem na čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), ústavně zaručujícím právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a se základními zásadami pracovněprávních vztahů, k nimž patří v tomto ohledu podle § 1a zákoníku práce zejména spravedlivé odměňování zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Navrhovaná změna způsobu stanovování minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy jakož i uplatnění nejnižších úrovní zaručené mzdy u zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr směřuje k naplnění tohoto článku.

Právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, a to zejména s ohledem na čl. 27 odst. 1 Listiny, který stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Přestože toto ustanovení se tradičně týká zejména právnických osob – odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, je nutné ho zmínit i v souvislosti s institutem rady zaměstnanců, resp. evropské rady zaměstnanců. Rada zaměstnanců, resp. evropská rada zaměstnanců, je bezesporu zástupce zaměstnanců, který se podílí na ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, i přes to, že tato forma sdružení nemá takový rozsah právní osobnosti a svéprávnosti, aby naplňovala znaky právnické osoby a zákonem za ni byla uznána (§ 20 občanského zákoníku).

V této souvislosti je třeba rovněž zmínit nálezy Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který postavil na roveň rady zaměstnanců s odborovými organizacemi v tom, že umožnil jejich současnou existenci. V období před účinností nálezu Ústavního soudu mohla rada zaměstnanců existovat a působit u zaměstnavatele pouze tehdy, když u něj nepůsobila odborová organizace.

Rovné postavení členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců v zákonné úpravě se odráží i v přiznání stejných práv jejich členům, kteří jsou obdobou odborových funkcionářů. Např. výkon funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu stejně tak jako výkon funkce člena odborové organizace a přísluší za něj pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce). Dále je výslovně zakázáno diskriminovat členy výboru nebo evropské rady zaměstnanců (§ 289 odst. 5, který odkazuje na § 276 zákoníku práce).

Navrhovaná úprava si klade za cíl prohloubit rovné postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru v souladu s výše uvedenou úpravou.

E) Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Navrhovaná opatření jsou v souladu s právem Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů EU.

Navrhovaná změna způsobu stanovování minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy není v rozporu s právními akty Evropské unie, judikaturou soudních orgánů EU a není součástí obecných právních zásad práva Evropské unie.

Navrhovaná opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou souladu se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů a s judikaturou SD EU, např. rozhodnutí ve věci Rygaard nebo rozhodnutí ve věci Stichting.

Pokud jde o úpravu materie týkající se členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců, Česká republika transponovala směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, a to novelou zákoníku práce č. 185/2011 Sb. Směrnice byla implementována do ustanovení § 288 - 299 zákoníku práce (hlava V. - Přístup k nadnárodním informacím). Ani jedna z obou navrhovaných změn se přímo netýká implementovaných ustanovení § 288 - 299, přesto však s postavením členů rad zaměstnanců i vyjednávacího výboru souvisí, a to s čl. 10 odst. 3 směrnice, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Obě navrhované změny přiznávají nově výše uvedeným zástupcům práva, která mají zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních předpisů. V současné době probíhá v Evropské komisi projekt zahrnující zejména právní analýzy, který má za cíl zhodnotit implementaci výše uvedené směrnice ve všech členských státech. Při novelizaci zákoníku práce je vhodné upravit výše uvedené i s ohledem na to, aby se předešlo případnému negativnímu hodnocení České republiky.

Navrhovaná změna koncepce dovolené není v rozporu s dokumenty EU, konkrétně se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88 ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice požaduje minimální výměru dovolené za celý kalendářní rok v délce 4 týdnů, jejíž čerpání je nutno určit v kalendářním roce, v němž právo na ni vzniklo, pokud pracovní poměr zaměstnance trval celý kalendářní rok, a dále, aby za nevyčerpanou dovolenou v tomto rozsahu nebylo namísto jejího čerpání poskytováno finanční plnění, ledaže dojde ke skončení pracovního poměru (čl. 7 odst. 1 a 2). Tyto požadavky jsou splněny zachováním stanovené minimální výměry dovolené za kalendářní rok v týdnech (viz § 213 odst. 1 zákoníku práce) a obecnou definicí pojmu týden uvedenou v § 350a zákoníku práce, jakožto 7 po sobě následujících kalendářních dnů, do nichž připadá v různém poměru podle rozvrhu směn jednak doba výkonu práce ve směně, jednak doba odpočinku mezi směnami (denní odpočinek) a odpočinku v týdnu. Je tomu tak i v situaci, kdy právo na dovolenou v pracovních dnech dovolené se odvozuje od týdenní pracovní doby zaměstnance a její čerpání je rovněž

podmíněno rozvrhem pracovní doby do směn. Výsledná délka dovolené v přepočtu na pracovní dny dovolené připadající zaměstnanci na týden jeho dovolené v rámci zákonem stanovené výměry je vždy rozdílná podle toho, kolik pracovních dnů (směn) připadá zaměstnanci na týden jeho dovolené v celoročním průměru. Obdobně je tomu i v navrhované právní úpravě přepočítávání délky dovolené na stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, přičemž počet hodin dovolené u zaměstnanců se stejnou týdenní pracovní dobou je tak absolutně stejný.

Pokud jde o započítávání překážek v práci na straně zaměstnance do odpracované doby pro účely dovolené, neodchyluje se navrhovaná změna od dosavadní právní úpravy s tím, že některé z těchto překážek se za odpracovanou dobu pro účely dovolené posuzují v plném rozsahu (například mateřská dovolená, pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jiné důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), jiné se za odpracované posuzují do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v příslušném kalendářním roce (rodičovská dovolená, pracovní neschopnost nikoli z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání). Uvedený limit omezující zápočet těchto některých překážek v práci pro účely dovolené do odpracované doby se v rámci této novely zákoníku práce nenavrhuje měnit či rušit, byť si je předkladatel vědom ustálené judikatury SD EU (např. C 350/06 a C 520/06 ve věci Schutz-Hoff nebo C 282/10 ve věci Dominguez).

Nově navržená koncepce dovolené v zákoníku práce se obdobně promítá i do § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Do výčtu předpisů Evropské unie, které zákoník práce zapracovává a s nimiž je v souladu, se navrhuje zařadit těchto 5 směrnic: směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci a směrnice Rady 2009/13/ES, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES.

Navrhovaná právní úprava je také v souladu se směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES, směrnicí Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o

podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS), směrnicí Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) a také s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.

F) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná opatření jsou v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Navrhovaná změna způsobu stanovování minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je v souladu s Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd (publikované pod č. 439/1990 Sb).

Pokud jde o institut dovolené, na mezinárodní úrovni je navrhovaná právní úprava dovolené v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, a to s článkem 3 bod 3 (dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce), článkem 5 bod 1 a 2, ale i bodem 4 (lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce, ne však delší než 6 měsíců, a za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dané zemi je nutno započítávat do doby výkonu práce nepřítomnost zaměstnance v práci nezávislou na jeho vůli (např. nemoc, úraz, mateřskou dovolenou). Protože se návrhem novely zákoníku práce připouští napříště následné krácení dovolené pouze v případě neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, respektuje se tato Úmluva MOP plně v tom směru, že minimální délka dovolené nesmí být v takovém případě kratší než 3 pracovní týdny v kalendářním roce.

G) Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Následující tabulka vychází z predikce MPSV o vývoji průměrné hrubé mzdy a zobrazuje předpokládanou výši minimální mzdy v letech 2020 – 2022. Zároveň také ukazuje úroveň minimální mzdy pro roky 2016 – 2019 v případě, že by byl navržený mechanismus valorizace minimální mzdy (při použití koeficientu 0,548) aplikován již v předchozích letech. Dle současné predikce vývoje průměrné hrubé mzdy by minimální mzda mohla dosáhnout v roce 2020 výše 17 400 Kč měsíčně.

Mechanismus automatické valorizace minimální mzdy v letech 2016 - 2022 (aplikovaný zpětně)

Minimální mzda v následujícím roce = HPM předchozího roku * koeficient 0,548

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hrubá prům. mzda (HPM)	27 764 Kč	29 496 Kč	31 710 Kč	33 520 Kč	35 450 Kč	37 210 Kč	39 060 Kč
Výpočet valorizace hrubé minimální mzdy (HMM) - zaokrouhloeno na stokoruny nahoru	14 200 Kč	14 600 Kč	15 300 Kč	16 200 Kč	17 400 Kč	18 400 Kč	19 500 Kč
Meziroční zvýšení HMM	400 Kč	400 Kč	700 Kč	900 Kč	1 200 Kč	1 000 Kč	1 100 Kč
Relace zaokrouhlené valorizované HMM k HPM	51,1%	49,5%	48,2%	48,3%	49,1%	49,4%	49,9%

Pozn. HPM pro roky 2018 - 2022 vychází z predikce MPSV (žluté buňky). Odhady HPM pro roky 2020 - 2022 byly upraveny oproti Ministerstvem práce a sociálních věcí veřejně publikované predikci o vliv nárůstu minimální mzdy v roce 2020

Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: Zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, který plyne z novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, bude znamenat pravidelné zvyšování ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů v platové (nepodnikatelské) sféře. Pravidelné zvyšování minimální mzdy se však také pozitivně projeví ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Tyto dopady nelze, vzhledem k samotné podstatě valorizačního mechanismu, nyní přesně vyčíslit, protože nárůst minimální mzdy může být každý rok jiný. Je to dáno tím, že výše minimální mzdy bude každý rok vycházet z vývoje průměrné hrubé mzdy. Úroveň minimální mzdy pro období od 1. ledna do 31. prosince 2020 bude zřejmá až po zveřejnění průměrné hrubé mzdy za rok 2018.

V následující tabulce jsou uvedeny odhady nárůstu příjmů systémů sociálního a zdravotního pojištění po roce 2020 v případě zvýšení minimální mzdy od 100 Kč do 1 500 Kč (bez vlivu nejnižších úrovní zaručené mzdy). Odhady vychází z predikce MPSV o vývoji počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Vzhledem k tomu, že mezi rokem 2019 a 2020 dojde k nejvýraznějšímu zvýšení minimální mzdy od vzniku tohoto institutu, tak se předpokládá také značný nárůst počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Ačkoliv by měly být dopady v letech následujících po roce 2020 podobné, budou nadále výrazně závislé na počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Podíl zaměstnanců s minimální mzdou by klesal na současnou úroveň postupně v průběhu prvních deseti let od zavedení automatického mechanismu valorizace minimální mzdy.

Zvýšení minimální mzdy	Nárůst příjmů sociálního pojištění	Nárůst příjmů zdravotního pojištění
100 Kč	320 mil. Kč	140 mil. Kč
200 Kč	650 mil. Kč	280 mil. Kč
300 Kč	980 mil. Kč	420 mil. Kč
400 Kč	1 310 mil. Kč	560 mil. Kč
500 Kč	1 640 mil. Kč	700 mil. Kč
600 Kč	1 980 mil. Kč	850 mil. Kč
700 Kč	2 320 mil. Kč	990 mil. Kč
800 Kč	2 660 mil. Kč	1 140 mil. Kč
900 Kč	3 010 mil. Kč	1 290 mil. Kč
1 000 Kč	3 360 mil. Kč	1 440 mil. Kč
1 100 Kč	3 710 mil. Kč	1 590 mil. Kč
1 200 Kč	4 070 mil. Kč	1 740 mil. Kč
1 300 Kč	4 430 mil. Kč	1 900 mil. Kč
1 400 Kč	4 790 mil. Kč	2 050 mil. Kč
1 500 Kč	5 150 mil. Kč	2 210 mil. Kč

Nová koncepce dovolené při zachování dosavadních omezujících limitů nebude znamenat negativní dopad na státní rozpočet ani ostatní veřejné rozpočty. Nezbytná aktualizace mzdových a personálních programů používaných zaměstnavateli při zpracování mzdové a personální agendy v reakci na změnu právní úpravy je zpravidla (podle podmínek konkrétní smlouvy) prováděna v rámci poskytnuté licence na určitou dobu. Jak bylo zjištěno, pohybuje se cena pořízení takové licence ke zpracování mzdové agendy u vybraných 8 poskytovatelů v průměru v rozmezí 30 až 130 tis. Kč. Pořízení této licence, které však není podmíněno nebo ovlivněno navrhovanými změnami v oblasti dovolené, je volbou každého zaměstnavatele, zda zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky. Navrhované změny dosavadní koncepce dovolené nepovedou ani k výraznější odchylce ve výdajích na náhrady mezd a platů za dovolenou v kalendářním roce, neboť i dosud byly tyto náhrady poskytovány ve výši odpovídající konkrétní délce směny nebo v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do směn průměrné délce těchto směn.

Konkrétní finanční dopady navrhovaných změn v oblasti nároků pozůstalých po zaměstnancích, kteří v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání zemřeli, nelze vyčíslit, neboť není předem známo, ke kolika pracovním úrazům nebo nemocem z povolání s důsledkem smrti v budoucnu dojde. Pro informaci lze uvést, že v roce 2017 došlo k 95 smrtelným pracovním úrazům, což je nejméně za posledních 15 let. Při předpokladu, že jsou v průměru v rodině 3 pozůstalí, lze dovodit, že by se při přibližném počtu smrtelných pracovních úrazů jako v roce 2017, mohlo zvýšení jednorázového odškodnění týkat cca 300 pozůstalých. Při zvýšení z částky 240 000 Kč na 340 000 Kč, což je o 100 000 Kč více pro jednoho pozůstalého, by finanční náklady činily cca 30 mil. Kč za rok. Ty budou hrazeny z vybraného pojistného, které odvádí zaměstnavatel příslušné pojišťovně pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vzhledem k tomu,

že pojišťovny, které toto zákonné pojištění realizují, odvádějí jako přebytek pojistného do státního rozpočtu ročně cca 2 miliardy Kč, jsou tyto finanční dopady na zvýšení zanedbatelné. To se bude týkat i případů zvýšení náhrady výdajů na zřízení pomníku nebo desky z 20 000 Kč na 40 000 Kč, kdy tedy při zvýšení o 20 000 Kč pro jeden případ úmrtí by při počtu 95 smrtelných pracovních úrazů činila roční částka zvýšení cca 1,9 mil. Kč.

Vliv na podnikatelské prostředí České republiky: Pro zaměstnavatele by navrhované pravidelné automatické zvýšení minimální mzdy znamenalo vyšší míru předvídatelnosti úrovně minimální mzdy. V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti. Bezprostředně po zvýšení minimální mzdy docházelo jen k mírnému nárůstu podílu zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, který postupem času opět poklesl. Ani v předchozích letech, kdy docházelo k významnějšímu nárůstu minimální mzdy, nebyl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti nebo pokles zaměstnanosti. Příznivý ekonomický vývoj a poptávka po pracovní síle vedla (i přes nárůst minimální mzdy) k růstu zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti.

Studiem vlivu zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost se věnovalo několik odborných prací, např. Gottvald a kol. (2002)¹, Eriksson a Pytlíková (2004)², Trexima (2013)³, či Úřad vlády (2014)⁴. Tyto studie konstatují jen velmi malý, nebo žádný vliv růstu minimálních mezd na zaměstnanost. To je plně konzistentní se zahraničními studiemi, včetně výsledků odborných prací, které shrnují výsledky dosavadního výzkumu vlivu minimálních mezd na trh práce – Schmitt (2013)⁵, Dube (2017)⁶.

Úprava minimální mzdy by mohla přispět k omezení výplat mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle minimální mzdy, a ke zvýšení zájmu o práci domácích zaměstnanců na pracovních místech, kde jsou nyní často zaměstnáváni cizinci.

¹ Gottvald, J., Hanclová, J., Pytlíková, M. 2002. Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: Gottvald, J. a kol.: Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics. Ostrava, VŠB-TU Ostrava

² Eriksson, T., Pytlíková, M. 2004. Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics. Labour, 2004, Vol. 18, No. 1, pp. 75–103

³ Duspivová K., Kantorová P., Matějka M., Spáčil P., Smolka V., Šustová Š., Vltavská K. a kol. Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR, TREXIMA, spol. s r. o., 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17709/vliv_minimalni_mzdy.pdf

⁴ Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR [online]. Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2014 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

⁵ SCHMITT, John. Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? [online]. CEPR, 2013 [cit. 2016-08-05]. Dostupné z: <http://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>

⁶ Dube, A., Cengiz, D., Linder, A., Zipperer, B. 2017. "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator," CEP Discussion Papers dp1531, Centre for Economic Performance, LSE

Počet zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou se v minulých letech týkal jen jejich velmi malého počtu. Podle posledních dostupných údajů (za rok 2017) z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV) vyplývá, že minimální mzdou je odměňováno cca 4,1 % zaměstnanců, tj. 150 tis.

Posílení kupní síly zaměstnanců by se mohlo výrazněji než doposud pozitivně projevit v poptávce po výrobcích a službách jednotlivých firem, jejich odbytu a ve vývoji HDP. Zvýšení minimální mzdy také snižuje časté střídání zaměstnanců na těchto nekvalifikovaných pozicích. To vede, zvláště u velkých zaměstnavatelů, k nižším výdajům na inzerci, nábor a zaučení nových zaměstnanců. Růst minimální mzdy může motivovat zaměstnance ke zvýšení produktivity v zájmu udržení svého pracovního místa.

Zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, které plyne z novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, bude znamenat pravidelné zvyšování ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů ve mzdové (podnikatelské) sféře. Tyto dopady nelze, vzhledem k samotné podstatě valorizačního mechanismu, nyní vyčíslit, protože nárůst minimální mzdy může být každý rok jiný. Je to dáno tím, že výše minimální mzdy bude každý rok vycházet z vývoje průměrné hrubé mzdy. Úroveň minimální mzdy pro období od 1. ledna do 31. prosince 2020 bude zřejmá až po zveřejnění průměrné hrubé mzdy za rok 2018. Výše dopadů proto musí být odhadnuta na základě predikce průměrné hrubé mzdy a predikce vývoje počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu.

Tabulka na začátku kapitoly *G) Předpokládané dopady navrhované právní úpravy* obsahuje predikci vývoje průměrné hrubé mzdy do roku 2022 a na základě toho předpokládanou výši minimální mzdy. Dle této predikce MPSV očekává, že by minimální mzda stanovená pro rok 2020 navrhovaným valorizačním mechanismem mohla dosáhnout výše 17 400 Kč. Přípravovaná novela nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje návrh na zvýšení minimální mzdy od 1. 1. 2019 o 1 500 Kč na 13 700 Kč za měsíc.

V důsledku navrhovaného zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019 předpokládáme v roce 2020 zvýšení min. mzdy o 3 700 Kč. Předpokládané dopady zvýšení minimální mzdy (bez vlivu nárůstu nejnižších úrovní zaručené mzdy) ukazuje následující tabulka. Vzhledem k tomu, že mezi rokem 2019 a 2020 by nastalo nejvýraznější zvýšení minimální mzdy od vzniku tohoto institutu, tak se předpokládá také značný nárůst počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Odhadované dopady proto obsahují nejen náklady vycházející z počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu v roce 2019, ale také částečné zvýšení nákladů na zaměstnance mezi původní a novou úrovní minimální mzdy.

Předpokládané dopady zvýšení minimální mzdy	
Minimální mzda by v roce 2019 činila 13 700 Kč měsíčně a v roce 2020 by činila 17 400 Kč měsíčně	
Nárůst ročních mzdových nákladů ve mzdové (podnikatelské) sféře	16,0 mld. Kč
Nárůst ročních mzdových nákladů v platové (nepodnikatelské) sféře	1,7 mld. Kč
Nárůst celkových ročních mzdových nákladů zaměstnavatelů	17,7 mld. Kč

Pozn. Predikční model MPSV o počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu vychází z údajů ISPV

Další tabulka obecně vyčísluje odhad dopadů na podnikatele po roce 2020 v případě zvýšení minimální mzdy od 100 Kč do 1 500 Kč (bez vlivu nárůstu nejnižších úrovní zaručené mzdy). Odhady vychází z predikce MPSV o vývoji počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Ačkoliv by měly být dopady v letech následujících po roce 2020 podobné, budou nadále výrazně závislé na počtu zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Podíl zaměstnanců s minimální mzdou by klesal na současnou úroveň postupně v průběhu prvních deseti let od zavedení automatického mechanismu valorizace minimální mzdy.

Zvýšení minimální mzdy	Nárůst ročních nákladů na 1 zaměstnance	Nárůst celkových ročních mzdových nákladů
100 Kč	1 608 Kč	0,6 mld. Kč
200 Kč	3 216 Kč	1,2 mld. Kč
300 Kč	4 824 Kč	1,9 mld. Kč
400 Kč	6 432 Kč	2,5 mld. Kč
500 Kč	8 040 Kč	3,2 mld. Kč
600 Kč	9 648 Kč	3,8 mld. Kč
700 Kč	11 256 Kč	4,5 mld. Kč
800 Kč	12 864 Kč	5,2 mld. Kč
900 Kč	14 472 Kč	5,9 mld. Kč
1 000 Kč	16 080 Kč	6,5 mld. Kč
1 100 Kč	17 688 Kč	7,2 mld. Kč
1 200 Kč	19 296 Kč	7,9 mld. Kč
1 300 Kč	20 904 Kč	8,6 mld. Kč
1 400 Kč	22 512 Kč	9,4 mld. Kč
1 500 Kč	24 120 Kč	10,1 mld. Kč

Vliv na podnikatelské prostředí mohou také mít zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy u členů vyjednávacího výboru, s minimální výší odměny z dohody a s doplátky do nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Navržené změny koncepce dovolené včetně jejího čerpání nebudou mít ze stejných důvodů (viz výše) vliv na zvýšení výdajů na náhrady za dovolenou, a to bez ohledu na velikost

zaměstnavatele. Nedojde ani k nárůstu administrativní zátěže zaměstnavatelů v souvislosti se zajišťováním agendy dovolené, neboť se sjednotí podmínky pro její poskytování na základě týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou je zaměstnavatel i tak povinen ze zákona evidovat v hodinách. Navíc se sjednotí společná časová jednotka, kterou je pro stanovení práva na dovolenou i pro její čerpání odpracovaná týdenní pracovní doba v hodinách.

Pokud jde o zvýšení částek pro pozůstalé a částky na zřízení pomníku nebo desky v případě, kdy dojde ke smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak tyto zvýšené částky budou zaměstnavateli refundovány příslušnou pojišťovnou z titulu jeho zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Nepředpokládají se negativní **sociální dopady**, neboť pravidelný nárůst minimální mzdy přispěje k pokrytí vyššího podílu životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů zaměstnanců. V souvislosti s příznivým vývojem ekonomiky a situací na trhu práce dojde rovněž ke zvýšení motivace k zaměstnání a pracovní činnosti. Zvyšování minimální mzdy se projeví v legalizaci části výdělků, které jsou zaměstnancům vypláceny „na černo“. To příznivě ovlivní šanci zaměstnanců na získání půjčky u standardních bankovních subjektů a zvyšuje např. základ pro výpočet jejich starobních důchodů nebo popřípadě podpor v nezaměstnanosti.

Nepředpokládají se **dopady na životní prostředí**.

H) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Okruh sledovaných a evidovaných údajů pracovní doby bude shodný s dosavadní právní úpravou, navíc se bude evidovat pracovní doba u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

I) Zhodnocení korupčních rizik

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní instituty. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik. Navrhovanou úpravou nedochází k rozšiřování ani k jakékoli změně kompetencí orgánů veřejné správy, návrh tedy nepřináší zjevná korupční rizika.

J) Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

Zvláštní část

K bodu 1

Jedná se o aktualizaci poznámky pod čarou č. 1 odkazující na směrnice EU transponované v zákoníku práce, které byly zrušeny.

K bodu 2

Navrhuje se doplnění poznámky pod čarou č. 1 o nové odkazy na čtyři směrnice EU, které jsou částečně (tj. jen některá ustanovení předmětných směrnic) transponovány v zákoníku práce.

K bodu 3

Vzhledem k tomu, že zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, byl zrušen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, navrhuje se zrušit poznámku pod čarou č. 10, která na něj odkazuje.

K bodům 4 až 6 (§ 43a)

Za účelem snížení omezení zaměstnavatele při nakládání se zaměstnancem a tedy zvýšení flexibility dočasného přidělení se navrhuje zkrátit omezení pro dočasné přidělení přijatého zaměstnance z 6 měsíců na 1 měsíc.

V odstavci 2 se navrhuje rozšířit rozsah přípustné náhrady nákladů přidávajícího zaměstnavatele nad stávající rámec uvedený v odstavci 5, a to o další výdaje, které mohou pravidelně v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnance vzniknout. Podmínkou pro jejich účtování je prokazatelný vznik těchto nákladů na straně přidávajícího zaměstnavatele.

V odstavci 8 se v souvislosti se změnou v odstavci 1 navrhuje striktní vyloučení možnosti použít dočasné přidělení u zaměstnavatele, který je agenturou práce, neboť tyto dočasné přidělují agenturní zaměstnance k uživateli za úplatu, tedy v rámci svého podnikání.

K bodu 7 (§ 47)

V souladu s požadavky práva EU (směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené a zrušuje se směrnice 96/34/ES) se rozšiřuje povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště též v případě návratu z rodičovské dovolené.

K bodu 8 (§ 51a)

Podle stávající právní úpravy v případě, že dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Tato konstrukce, která prosazuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, vystavuje dosavadního a zejména pak přejímajícího zaměstnavatele značné nejistotě, jelikož počet přecházejících zaměstnanců je zcela zřejmý až v den nabytí účinnosti přechodu. Není přitom vyloučeno, že zaměstnanci budou s výpovědí vyčkávat do posledního možného momentu a výpovědní doba se pak zkrátí na pouhé dny, či dokonce hodiny. To je problematické zejména z pohledu přejímajícího zaměstnavatele, který tak nemusí disponovat dostatkem času k nalezení náhrady za tyto nakonec nepřecházející zaměstnance, což může v konečném důsledku ohrozit plynulé navázání na činnost jeho předchůdce. Dalším problematickým bodem stávající právní úpravy je skutečnost, že výpověď

se zkrácenou výpovědní dobou je možné dát pouze do dne, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Není-li tedy zaměstnanec o přechodu informován a následně k němu dojde, může dát přejímajícímu zaměstnavateli pouze výpověď s klasickou délkou výpovědní doby. Zaměstnanec je tak v konečném důsledku až po dobu několika měsíců povinen v závislém postavení k výkonu práce pro zaměstnavatele, se kterým na základě své svobodné volby do pracovněprávního vztahu původně ani nevstoupil.

První odstavec navrhované úpravy reguluje situace, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován včas, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem, respektive dnem nabytí účinnosti přechodu. Nepřeje-li si zaměstnanec pokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, může dát v souvislosti s přechodem výpověď a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. V zájmu posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ohledně počtu přecházejících zaměstnanců se však nově navrhuje tuto možnost zaměstnance omezit patnáctidenní lhůtou, která běží ode dne, kdy byl přímo tento zaměstnanec o přechodu informován.

Druhý odstavec navrhované úpravy naproti tomu reguluje situace, kdy zaměstnanec o přechodu nebyl informován včas nebo dokonce vůbec. Navrhovaná úprava přitom rozlišuje, zdali byla výpověď zaměstnancem v těchto případech dána, respektive zaměstnavateli doručena, přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až následně. Byla-li zaměstnancem výpověď dána přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Byla-li výpověď zaměstnancem dána následně, tj. v období do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Zaměstnanec v obou těchto případech přitom není omezen patnáctidenní lhůtou podle odstavce 1.

K bodu 9 (§ 73a)

Pro odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance nejsou zákonem taxativně stanoveny žádné důvody. Zaměstnavatel tedy může zaměstnance odvolat z pracovního místa kdykoli, není-li spokojen s jeho výkonem. Není tedy důvodné, aby zaměstnanec vykonával práci ještě následující den po odvolání. Nadto je již stávající úprava v odborné literatuře vykládána i tak, že výkon práce končí v den doručení odvolání. Navrhuje se tedy vyhovět potřebám praxe a zároveň postavit najisto, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

K bodu 10 (§ 76 odst. 3)

Jedná se o reakci na požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby tak, že vyrovnávací období lze stanovit v dohodě se zaměstnancem maximálně v délce 26 týdnů po sobě jdoucích a jen v kolektivní smlouvě maximálně v délce 52 týdnů po sobě jdoucích.

K bodu 11 (§ 77)

Jedná se o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části třetí zákoníku práce.

K bodu 12 [§ 77 odst. 2 písmeno d)]

V oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku se jedná o promítnutí požadavků směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků do právní úpravy v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr.

K bodu 13 [§ 77 odst. 2 písmeno h)]

V návaznosti na navrhovanou změnu § 111 a § 112, jejímž předmětem je posílení ochrany nejnižší přípustné výše odměny z dohody prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, je nutno upravit i ustanovení o odlišnostech odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti zaměstnancům v pracovním poměru [§ 77 odst. 2 písm. h)]. Proto je třeba zahrnout v § 77 odst. 2 písm. h) minimální mzdu do výčtu institutů, které se týkají pouze pracovního poměru a na odměňování prací na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí (mzda, plat, minimální mzda a odměna za pracovní pohotovost). Skutečnost, že se na odměnu z dohody bude vztahovat zvýšená ochrana prostřednictvím zaručené mzdy, je výslovně uvedena v § 112 odst. 2.

K bodům 14 a 15 [§ 78 odst. 1 písm. e) a § 79 odst. 2 písm. b)]

Jde o zohlednění zkušeností z praxe, ze kterých je zřejmé, že existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy, ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, tudíž je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří pracují v těchto směnách, měli právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

K bodu 16 (§ 79 odst. 3)

Daná změna jasně určuje, že v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, bude se u takto zkrácené stanovené týdenní pracovní doby jednat pro účely dalších souvisejících právních institutů (zejména pak institutu práce přesčas) o stanovenou týdenní pracovní dobu.

K bodu 17 (§ 79a)

Jde o zpřesnění textu v souladu s termíny a dikcemi používanými v zákoníku práce.

K bodu 18 (§ 84)

Jedná se o věcnou změnu týkající se pravidel rozvrhování pracovní doby zaměstnancům. Předkladatel v rámci pravidel o písemném rozvrhování týdenní pracovní doby zaměstnanci usiluje o to, aby ani v případě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem na jiné kratší době seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby než jsou zákonné 2 týdny předem, nemohlo docházet k seznámení s rozvrhem či jeho změnou bezprostředně před výkonem práce, tj. k práci na zavalanou. Návrh je odrazem kompromisního řešení a stanovuje, že zaměstnanec musí být seznámen s rozvrhem pracovní doby či s jeho změnou minimálně 2 dny předem. Jde o snahu o

vylepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života a zamezení překérnosti práce na zavolanou.

K bodu 19 (§ 91 odst. 6)

V uvedeném ustanovení se navrhuje zavést legislativní zkratku „odměna z dohody“, která se v důsledku úpravy dikce vypouští z § 77 odst. 2 písm. h).

K bodu 20 (§ 93a)

Jedná se o zrušení tohoto již zcela redundantního a značně zavádějícího ustanovení, které je v současné době již neaplikovatelné, neboť přechodné období pro možnost aplikace této výjimky skončilo dne 31. 12. 2013 (viz Čl. II zákona č. 294/2008 Sb.).

K bodu 21 [§ 96 odst. 1 písm. a)]

Jedná se o legislativně technickou změnu navazující na bod 20.

K bodu 22 (§ 97 odst. 1)

Uvedená věta je v daném kontextu redundantní, neboť v souladu s ustanovením § 85 odst. 5 písm. b) platí, že se v případě dočasné pracovní neschopnosti u zaměstnance v pružném rozvržení pracovní doby bude uplatňovat předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, tedy pevně stanovený rozvrh směny.

K bodu 23 (§ 97 odst. 2)

Pokud jde o členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru, nově jsou jim překážky z důvodu obecného zájmu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce) při pružné pracovní době z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování plně započteny i v případě volitelné části pružné pracovní doby, tak jako u ostatních zástupců zaměstnanců, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.

K bodu 24 (§ 103 odst. 5)

Navrhuje se legislativně technická úprava v odstavci 5 z důvodu zrušení institutu chráněného pracovního místa v zákoně o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou povinni rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to také vyhrazováním pracovních míst pro tyto osoby, a vést jejich evidenci podle § 80 zákona o zaměstnanosti.

K bodu 25 (§ 104 odst. 1)

Navrhuje se legislativně technická úprava odkazu na základě přímo použitelného předpisu Evropské unie, a to Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

K bodu 26 (§ 111 a § 112)

V § 111 se zužuje okruh zaměstnanců, kterým je zaměstnavatel povinen poskytovat za práci alespoň minimální mzdu, v souvislosti s navrhovanou změnou § 112, která má umožnit, aby i zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr požívali při odměňování zvýšené ochrany prostřednictvím zaručené mzdy.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se podle navrhované úpravy neuplatní stejně jako dosud u zaměstnanců, kterým přísluší za práci mzda, která je sjednána v kolektivní smlouvě. Jedině u této skupiny, u které se předpokládá, že odpovídající úroveň mzdy bude zajištěna při kolektivním vyjednávání, bude spodní hranicí jejich výdělku minimální mzda.

Principy doplácení do minimální mzdy jsou převzaty z dosavadní úpravy s tím, že okruh zaměstnanců, kterým se poskytuje doplatek, je v návrhu zúžen o zaměstnance, kterým se navrhuje poskytovat doplatek do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, tedy o zaměstnance, jimž přísluší za práci plat nebo odměna z dohody.

V návrhu § 111 odst. 3 se zakotvuje automatický mechanismus valorizace minimální mzdy, který má především zajistit dostatečně včasnou předvídatelnost její úrovně, stabilitu ochrany zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd a omezení vlivu nesystémových požadavků a zájmů. Předpokládá se dále, že nový mechanismus přispěje k naplnění všech funkcí minimální mzdy i k přiblížení mzdové úrovně v České republice ke mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích.

Při stanovování minimální mzdy se proto navrhuje vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje průměrné hrubé mzdy tak, aby minimální mzda činila přibližně 50 % její aktuální výše. Aby se tohoto poměru dosáhlo v kalendářním roce, ve kterém má minimální mzda platit, měla by se podle provedených propočtů poslední známá (v době výpočtu minimální mzdy) skutečně dosažená průměrná mzda (rok předcházející roku výpočtu minimální mzdy) násobit koeficientem ve výši 0,548.

Navrhuje se proto, aby výpočet základní sazby měsíční minimální mzdy vycházel z průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za kalendářní rok předcházející roku, ve kterém se výpočet provádí, a to v aktuální výši vyhlášené Českým statistickým úřadem známé k 30. září.

Navrhuje se zaokrouhlovat částku základní sazby měsíční minimální mzdy na celé stokoruny nahoru pro její jednodušší aplikační použití v praxi. Navrženým zaokrouhlením se rovněž zamezí velmi malému (v řádu jednotek korun, resp. desetikorun) nárůstu minimální mzdy v případě nízkého nárůstu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy, který by z hlediska úrovně minimální mzdy měl jen zanedbatelný význam a zapříčinil by neopodstatněné zvýšení administrativně-technických nákladů.

V odstavci 4 se zároveň navrhuje stanovit zákonem pevný mechanismus výpočtu základní sazby hodinové minimální mzdy pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin ze základní sazby měsíční minimální mzdy. Aby v praxi nedocházelo při doplácení do základní sazby měsíční minimální mzdy a základní sazby hodinové minimální mzdy k neodůvodněným výdělkovým rozdílům, navrhuje se, aby hodinová sazba byla podílem měsíční minimální mzdy podle reálného nejběžnějšího počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce na jeden kalendářní měsíc. Proto se navrhuje, aby z průměrného počtu pracovních hodin připadající v kalendářním roce na jeden měsíc byl omezen vliv počtu těch hodin, kdy zaměstnanec zpravidla nepracuje v důsledku svátku.

Navrhovaný zákonem stanovený pevný mechanismus pro výpočet základní sazby hodinové i měsíční minimální mzdy neopouští prostor pro další rozhodování vlády, a proto se zároveň navrhuje, aby obě sazby vyhlášovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí pro příští kalendářní rok ve Sbírce zákonů sdělením, a to nejpozději do 31. října roku, ve kterém se výpočet uvedených sazeb minimální mzdy provádí.

V zájmu zachování sociální a ekonomické stability se navrhuje zachovat sazby minimální mzdy v naposledy platné výši v případech, kdy dojde k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok, oproti roku předminulému a při aplikaci valorizačního mechanismu by se sazby měly snižovat. Dojde-li proto 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 předchozí kalendářní rok, oproti roku předminulému, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí nejpozději do 31. října sdělením základní sazby minimální mzdy v naposledy platné výši.

Vláda se zmocňuje, aby nařízením stanovila postup při přepočtu hodinové sazby minimální mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby, postup při přepočtu měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, který má sjednanu kratší pracovní dobu, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době.

V § 112 se vymezení zaručené mzdy v odstavci 1 z důvodu srovnatelnosti práv na spravedlivou odměnu a s ohledem na ochranu proti poskytování nepřiměřeně nízkých odměn z dohody rozšiřuje oproti stávající úpravě na všechny odměny za práci zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu (§ 3). Za zaručenou mzdu se tedy navrhuje považovat nejenom mzdu a plat, ale i odměnu z dohody, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Navrhovaným opatřením se do odměňování zaměstnanců důsledněji promítne princip rovnosti zakotvený v § 110 zákoníku práce, podle kterého přísluší zaměstnancům za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Aktuální úprava zakládá nerovnost mezi zaměstnanci odměňovanými za stejnou práci mzdou (pokud

jejich mzda není sjednána v kolektivní smlouvě) nebo platem a zaměstnanci odměňovanými odměnou z dohody, pokud jde o minimální výši odměny za práci. Odměna z dohody se sjednává individuálně, a proto zaměstnanci konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Nově je v odstavci 2 zcela jednoznačně oproti stávající úpravě deklarována základní zásada, kterou se stanoví minimální hranice pracovních příjmů, které spadají do zaručené mzdy, a tím i právo zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu na nejnižší úroveň zaručené mzdy za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonávají. Toto právo je dále konkretizováno v odstavci 5, kterým se stanoví podmínky pro poskytování doplatku podle jednotlivých druhů odměn za práce (mzdy, platu, odměny z dohody) do nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Aby se nesnižovala účinnost práv na kompenzaci práce přesčas, ve svátek, noční práce, práce ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a v neděli je v obou uvedených ustanoveních potvrzeno stávající pravidlo, že se uvedená kompenzační plnění do mzdy nebo platu pro účely porovnání s příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy nezapočítávají.

Ve třetím odstavci se navrhuje stanovit přesný postup pro výpočet hodinových i měsíčních sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy pro osm skupin prací včetně způsobu jejich zaokrouhlování. Následně nezůstává prostor pro další rozhodování na úrovni vlády, a proto se v odstavci 4 navrhuje, aby výši těchto sazeb vyhlášovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením, a to nejpozději do 31. října roku, který předchází roku uplatnění zaručené mzdy.

Vláda se odstavci 6 zmocňuje, aby stanovila nařízením postup při přepočtu hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby, postup při přepočtu měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době.

K bodu 27 (§ 117)

Nová úprava reaguje na navrhovanou věcnou změnu § 111. Aktuálně platné znění § 117 odkazuje na částku uvedenou v § 111 odst. 2 jako nepodkročitelné minimum pro stanovení základní sazby minimální mzdy prováděcím předpisem. Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy se však tato částka vypouští jako nadbytečná, protože podle navrhované úpravy nebude moci základní sazba minimální mzdy poklesnout pod naposledy platnou úroveň. Navrhuje se proto stanovit, že za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za ztížené pracovní prostředí za každý ztěžující vliv nejméně 10 % aktuálně platné základní sazby měsíční nebo hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Zůstane zachováno zmocnění pro vládu k vymezení ztíženého pracovního prostředí nařízením, které se doplňuje o zmocnění ke stanovení podmínek pro poskytování příplatku za ztížené pracovní prostředí ve zvláštních případech. Jedná se o případy, kdy se u

konkrétního ztěžujícího vlivu zpřesňují podmínky pro vznik práva na příplatek za ztížené pracovní prostředí. Aktuálně se jedná např. o poskytování uvedeného příplatku podle § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V tomto případě nelze podle § 7 odst. 2 citovaného nařízení vlády poskytovat příplatek v měsíční paušální výši, ale pouze za hodiny odpracované za splnění dalších stanovených podmínek v rozdělených směnách.

K bodu 28 (nadpis § 122)

Od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2014 upravoval zákoník práce pro zaměstnance ve 13. a vyšší platové třídě institut smluvního platu. Smluvní odměna za práci, která je typickým prvkem při odměňování mzdou, však v rámci koncepce odměňování platem představovala nekonformní a zcela netransparentní prvek. Proto byl smluvní plat na základě politické dohody s účinností od 1. 1. 2015 zrušen zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, který mimo jiné novelizoval i zákoník práce. Citovanou novelou však nebyl změněn nadpis § 122, který zohledňoval jak možnost určení, tak i sjednání platu. Tuto nesrovnalost se navrhuje odstranit.

K bodu 29 (§ 122)

Jedná se o legislativně technickou změnu v souvislosti se změnou navrženou v § 111 a § 112.

K bodu 30 (§ 127 odst. 1)

Ve znění § 127 odst. 1 zákoníku práce chybí jednoznačné vymezení rozsahu náhradního volna, na jehož poskytnutí se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout místo platu za práci přesčas. Tento nedostatek se dosud řešil výkladem. Navrhuje se rozsah náhradního volna za práci přesčas výslovně stanovit, jako je tomu v § 114 odst. 1.

K bodu 31 (§ 127 odst. 3)

Změna by měla odstranit nežádoucí dopad na odměňování, který může mít za následek povinnost dvojí evidence práce přesčas (podle § 96 a podle § 127 odst. 3 zákoníku práce) u zaměstnanců, kterým přísluší příplatek za vedení. Zaměstnancům, kterým je poskytován příplatek za vedení, přísluší plat za práci přesčas až za případnou práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený limit. I tito zaměstnanci však mají právo na plat za práci přesčas v případě, že ji konají v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. K této práci přesčas v jejich platu přihlédnuto není. Pokud vedoucí zaměstnanec koná práci přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti, za kterou mu byl poskytnut plat (popř. náhradní volno) za práci přesčas, nezahrnuje se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas.

Podle § 93 odst. 5 zákoníku práce se do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Doba, za kterou byl poskytnutý plat za práci přesčas, se však do tohoto limitu započte. Doba 150 hodin práce přesčas, kterou může zaměstnavatel

zaměstnanci nařídit, může proto v některých případech uplynout dříve než doba 150 hodin, za kterou je zaměstnanci stanovený plat s přihlédnutím k případné práci přesčas. Další (dohodnutou) práci přesčas (do 150 hodin) by pak nebylo možné proplatit.

K bodu 32 (§ 128 odst. 1)

Jedná se o legislativně technickou změnu.

K bodu 33 (§ 128 odst. 2)

Aktuálně platné znění § 117 odkazuje na částku uvedenou v § 111 odst. 2 jako nepodkročitelné minimum pro stanovení základní sazby minimální mzdy prováděcím předpisem. Vzhledem k zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy se však tato částka vypouští jako nadbytečná, protože podle navrhované úpravy nebude moci základní sazba minimální mzdy poklesnout pod naposledy platnou úroveň.

Navrhuje se proto, aby příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování do budoucna stanovila vláda nařízením, a to bez vazby na částku uvedenou v aktuálním znění § 111 odst. 2. Shodné zmocnění pro vládu stanoví již nyní § 129 odst. 2 pro stanovení výše a podmínek pro poskytování zvláštního příplatku.

K bodu 34 (§ 130 odst. 1)

Navrhuje se výslovně stanovit, že příplatek za rozdělenou směnu přísluší zaměstnanci jako kompenzace práce ve ztíženém režimu práce pouze v případě, že pracuje ve směnách, jejichž rozdělení na dvě nebo více částí mu rozvrhl zaměstnavatel. Důvodem je vyloučení možnosti, aby byl příplatek za rozdělenou směnu poskytován zaměstnancům, kteří si mohou sami rozvrhovat pracovní dobu, respektive její část.

Jedná se zejména o zaměstnance, u nichž se uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby, a kteří si v rámci volitelné pracovní doby sami volí začátek a konec pracovní doby (§ 85 odst. 3 zákoníku práce) a o pedagogické pracovníky. Podle § 22a odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vykonávají pedagogičtí pracovníci v pracovní době jednak přímou pedagogickou činnost, jednak práce související s přímou pedagogickou činností. Práce související s přímou pedagogickou činností vykonává pedagogický pracovník podle § 22a odst. 3 citovaného zákona, v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.

K bodu 35 (§ 130 odst. 2)

Návrh sleduje zpřesnění aktuálního znění. Definice rozdělené směny byla formulována výhradně pro účely poskytování platu. Upřesněním se mají odstranit pochybnosti, zda pro jiné účely lze použít pro rozdělení směny jiná pravidla.

K bodu 36 (§ 170 odst. 5)

Jedná se o legislativně-technickou úpravu ve smyslu sladění dikce tohoto ustanovení s ustanovením § 179 odst. 3.

K bodům 37, 41 a 42 [§ 176 odst. 4 písm. b), § 179 odst. 4 písm. a) a b)]

Navrhuje se zpřesnit vyjádření časových pásem tak, aby bylo v souladu s ustanoveními § 163 odst. 1 a 2 a § 176 odst. 1 a 3, pokud jde o časová pásma u stravného, a s § 170 odst. 3 v případě časových pásem pro poskytování zahraničního stravného.

K bodům 38 až 40 (nadpis dílu 3 v hlavě III části sedmé, § 177 odst. 1 a 2)

Jedná se o legislativně-technickou úpravu s ohledem na možnou pluralitu poskytovaných náhrad při přijetí a přeložení.

K bodu 43 (§ 191a)

Dosavadní znění je výsledkem poslaneckého pozměňovacího návrhu a pro praxi je zavádějící. Nově se textace ustanovení zpřesňuje s důrazem na pozitivní formulaci.

K bodu 44 (§ 208)

Navrhuje se zpřesnit ustanovení tak, aby stanovilo, že překážka v práci na straně zaměstnavatele se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru včetně zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.

I při uplatnění konta pracovní doby podle § 86 a 87 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn a písemně mu tento rozvrh oznámit alespoň týden předem (§ 84). Jestliže zaměstnanci odpadne předem rozvržená směna z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, je nutné respektovat, že i zaměstnanci zařazenému v kontu pracovní doby v takovém případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nikoli, aby byla vyloučena jako dosud. Praxe ukázala, že v těchto případech zaměstnanci nepřislouží ani stálá mzda podle § 120 odst. 1, ani její náhrada, což mělo negativní důsledky zejména v situaci, kdy se zaměstnanec nacházel v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a neměl tedy ani právo na náhradu mzdy podle § 192. Taková situace je však z hlediska sociálních aspektů pro zaměstnance nepřijatelná.

K bodům 45 a 46 (§ 210)

Navrhuje se legislativní zpřesnění ustanovení § 210. Věta první se zpřesňuje tak, aby bylo zřejmé, že jako doba překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzuje pouze doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do jeho rozvržené směny.

Zaměstnavatel, který je uveden v § 109 odst. 3, odměňuje zaměstnance za práci platem v měsíční paušální částce. Toto peněžité plnění není podle § 122 odst. 1 možno určit jiným způsobem, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení. Dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, spadající do směny zaměstnance, považuje zákoník práce za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se plat zaměstnanci nekrátí. Je tedy věcně vyloučeno, aby plat při téže překážce v práci zaměstnanci ušel.

K bodům 47 až 49 (§ 211 + systematika části deváté hlavy II díl 1 a 2)

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované týdenní pracovní době umožňuje zrušit dosavadní její samostatný typ, a to dovolenou za odpracované dny. Dovolena se proto napříště z hlediska typů člení již jen na dovolenou za kalendářní rok, poměrnou část dovolené a dodatkovou dovolenou. Změna koncepce dovolené se v systematické části deváté legislativně technicky promítá v nadpisu hlavy II. a umožňuje zrušit dosavadní díly 1 a 2 včetně jejich nadpisů.

K bodu 50 (§ 212)

V § 212 - tedy ve stanovení práva na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část - dochází k zásadní koncepční změně. Návrh nové koncepce dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. Přitom je respektována výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok podle § 213 odst. 1 až 3.

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (§ 350a zákoníku práce) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Případně-li v průměru na týden za uvedené období vyšší počet odpracovaných hodin, než činí stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba, a to především u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby do směn v rámci příslušného vyrovnávacího období, nepřihlíží se k tomu při stanovení délky dovolené za kalendářní rok.

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu) přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Současně se z ustanovení § 212 vyčleňuje dosavadní odstavec 4, v němž se stanoví právo na dovolenou zaměstnance dlouhodobě plně uvolněného pro výkon veřejné funkce, neboť z hlediska systematiky právní úpravy je vhodnější zařadit tuto specifickou problematiku mezi společná ustanovení o dovolené v § 216. Jde tedy bez věcného dopadu o přesun dosavadního ustanovení § 212 odst. 4 a jeho zařazení mezi společná ustanovení o dovolené v § 216 (nyní odstavec 3).

K bodům 51 a 52 (§ 213)

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované týdenní pracovní době vyžaduje modifikaci dosavadního ustanovení § 213 odst. 5 a umožňuje zrušení odstavce 4 ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku, a to v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se o případ, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce. Tím je dodržena zásada proporcionality (princip „poměrným dílem“).

K bodu 53 (§ 214)

Dovolená za odpracované dny jako samostatný typ dovolené se zrušuje.

K bodům 54 až 56 (§ 215)

V případě dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce je navrhován obdobný postup odvozování její délky z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část. Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (opět vyjádřená v hodinách). Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, s výjimkou zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, kde odlišný způsob stanovení délky dodatkové dovolené vyplývá z § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

Navrhuje se, aby dodatková dovolená byla poskytována i zaměstnancům, kteří alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady.

Dodatková dovolená se podle § 215 odst. 2 zákoníku práce poskytuje zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné. K těmto zaměstnancům patří mimo jiné i zaměstnanci, kteří jsou

při práci na pracovištích s infekčními materiály vystavení přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Podle stanoviska Ministerstva zdravotnictví zásadním je určení, o která pracoviště s infekčními materiály se jedná a zda je zde přímé nebezpečí nákazy. Záleží na tom, jaký biologický činitel je při práci přítomen, neboť pouze biologické činitele uvedené v příloze č. 7 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, mohou být infekční a tudíž zdrojem nákazy. V případě čistíren odpadních vod není možné stanovit konkrétní biologický činitel tak, aby je bylo možné členit do skupin 1 až 4, na druhé straně však nelze vyloučit při výkonu činnosti v zařízeních odpadních vod možnou expozici biologickým činitelům 2 až 4. Čistírny odpadních vod jsou druhem pracoviště, na nichž jsou vykonávány práce s vyšším rizikem infekčního onemocnění, než u ostatní populace.

Současně se navrhuje, aby v případě dodatkové dovolené (opět s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce) byly pro účely této dovolené započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná a nikoli i další doby, které se podle § 216 odst. 2 a 348 odst. 1 jako odpracované pouze považují. Taková úprava je vzhledem k charakteru dodatkové dovolené jako dovolené „nadstandardní“ nejen přípustná, ale i žádoucí.

Odchyly v poskytování dodatkové dovolené zaměstnancům uvedeným v odstavci 2 písm. f) jsou odůvodněny dlouhodobým pobytem v tropických a jinak zdravotně obtížných oblastech, a to např. i v době překážek v práci.

K bodu 57 (§ 216 odst. 2 až 4)

V rámci zásadní koncepční změny dovolené, v níž se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, k němuž podle dosavadní právní úpravy docházelo, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, s výjimkou doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doby dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doby zameškané pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 zákoníku práce (nyní tedy v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), které se jako dosud za výkon práce považují v plném rozsahu a nezapočítávají se do uvedeného limitu. Podle zákona č. 310/2017 Sb., kterým se s účinností od 1. června 2018 měnil i zákoník práce, se k překážkám v práci, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce, a tudíž se do limitu podle předchozí věty rovněž nezapočítávají, přistupují též doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší než 10 let podle § 191 a doba poskytování dlouhodobé péče podle § 191a. Podmínkou uznání důležitých osobních překážek v práci započítávaných do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní

doby v kalendářním roce za odpracované je, že zaměstnanec v tomto roce odpracoval mimo tyto překážky v práci alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítávají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly. Současně se do společných ustanovení o dovolené legislativně technickou změnou zařazuje dosavadní ustanovení § 212 odst. 4 o podmínkách poskytování dovolené zaměstnanci, který byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

V souvislosti se změnou koncepce dovolené, jejíž délka je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby zaměstnance vyjádřené počtem hodin, bylo nutno změnit i kritérium pro zaokrouhlování této dovolené z dní na celé hodiny směrem nahoru, a to samozřejmě platí jen pro zaokrouhlení výsledné délky dovolené v příslušném kalendářním roce, nikoli pro její dílčí čerpání.

K bodu 58 (§ 216 odst. 5)

V souvislosti se změnou koncepce výpočtu dovolené ve vazbě na týdenní pracovní dobu zaměstnance se celý nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok zaokrouhlí na hodiny nahoru.

K bodu 59 (§ 218 odst. 2)

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání celé dovolené, včetně dovolené přesahující její minimální délku 4 týdnů, do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo, byla s účinností od 1. 1. 2012 neodůvodněně přísnější a nevyhovovala běžným potřebám praxe. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí). Připouští se tedy možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku, a to na žádost zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Návrhem je přitom respektován článek 9 bod 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, který umožňuje „odložit“ tu část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou její minimální výměru (podle § 213 odst. 1 zákoníku práce činí minimální výměra 4 týdny v kalendářním roce).

K bodu 60 (§ 218 odst. 3)

Jde o legislativně technické promítnutí změny provedené podle předchozího bodu.

K bodu 61 (§ 218 odst. 6)

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.

K bodu 62 (§ 219 odst. 1)

Jedná se o legislativně technickou změnu, která odstraňuje rozpor s § 217 odst. 4.

K bodu 63 (§ 219 odst. 2)

Při respektování pravidla, že případně-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.

K bodu 64 (§ 221)

Podmínka, že se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele, se jeví jako nedůvodná, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Je tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

K bodům 65 a 66 (§ 222)

S ohledem na změnu koncepce dovolené, při níž již není rozhodné, zda zaměstnanec pracuje v rámci rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby, se věty druhé v odstavcích 1 a 4 staly obsoletními, a proto se ruší.

K bodu 67 (§ 222a)

Navrhovaný § 222a reaguje na právní úpravu některých členských států, která se týká náhrady za dovolenou zaměstnanců, kteří byli vysláni do těchto členských států v rámci nadnárodního poskytování služeb.

V některých členských státech EU musejí zaměstnavatelé platit částky odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do příslušné pokladny, ze které je pak přímo zaměstnancům náhrada mzdy za dovolenou poskytována. Tuto povinnost mají i naše firmy, pokud vysílají zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do těchto členských států. V případě, že by náš zaměstnavatel částku nezaplatil, vystavuje se uložení pokuty. Vedle povinnosti platit částku odpovídající náhradě mzdy za dovolenou v jiném členském státě je zaměstnavatel

povinen poskytovat náhradu mzdy za dovolenou přímo zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou. Zaměstnavatel tak zaměstnancům poskytuje náhradu za dovolenou 2x a zaměstnanci obdrží za dobu čerpání dovolené náhradu také 2x.

K bodu 68 (§ 223)

V rámci nové koncepce dovolené se krácení dovolené upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci možností krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin, a tím i zmírňuje. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, se i při neomluvené absenci zachovává právo na dovolenou alespoň v rozsahu 3 týdnů; tato podmínka vyplývá z čl. 3 bodu 3 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož „dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce“. Neomluvené zameškání směn je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postiženo i jiným způsobem (např. rozvázáním pracovního poměru).

Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

K bodu 69 (§ 271g odst. 2)

Částka příslušející na zřízení pomníku nebo desky v případě smrti zaměstnance ve výši nejméně 20 000 Kč byla stanovena s účinností od 1. ledna 2007 zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. S ohledem na vývoj cenové úrovně, ke kterému došlo od roku 2007, se navrhuje zvýšit tuto částku na 40 000 Kč.

K bodu 70 (§ 271i odst. 1)

Podle znění ustanovení § 271i odst. 2 vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, zvýší nařízením jednorázové odškodnění pozůstalých. Naposledy byla částka jednorázového odškodnění pozůstalých zvýšena s účinností od 1. ledna 2007 zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to z 80 000 Kč na 240 000 Kč pro nezaopatřené dítě, a z 50 000 Kč rovněž na 240 000 Kč pro pozůstalého manžela a v úhrnné výši i pro rodiče zemřelého zaměstnance, pokud s ním žili v domácnosti. Zákonem č. 205/2015 Sb., byli do výčtu pozůstalých zahrnuti i partneři, kteří mají rovněž právo na jednorázové odškodnění pozůstalých ve výši 240 000 Kč.

S ohledem na vývoj mzdové úrovně a životních nákladů, ke kterým od roku 2007 došlo, a s ohledem na obvyklou praxi pojišťoven, které vyplácejí náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, se navrhuje zvýšit částku jednorázového odškodnění pozůstalých na 340 000 Kč.

K bodu 71 (§ 273 odst. 2)

Členové vyjednávacího výboru (§ 290 zákoníku práce) jsou zrovnoprávněni s ostatními zástupci zaměstnanců (§ 276 odst. 1 zákoníku práce) i s členy evropské rady zaměstnanců

(§ 297 zákoníku práce), pokud jde o definici plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.

K bodu 72

Vzhledem k tomu, že zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, byl zrušen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, navrhuje se zrušit poznámky pod čarou č. 78, 80 a 87, které na něj odkazují.

Vzhledem k tomu, že zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, byl zrušen zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, navrhuje se zrušit poznámku pod čarou č. 112, která na něj odkazuje.

K bodu 73

Poznámka pod čarou č. 79 odkazuje na ustanovení § 200x občanského soudního řádu, které bylo zrušeno zákonem č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů. V současné době se lze domáhat ochrany u soudu podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.

K bodu 74 (§ 286 odst. 1)

Pojem „kolektivní vyjednávání“ zákoník práce nepoužívá. Kolektivní vyjednávání je upraveno pouze zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, nikoli zákoníkem práce, na který rušený text odkazuje.

K bodům 75 a 76 (§ 313 odst. 1)

Úprava zákoníku práce je navržena tak, aby se snížila administrativní náročnost zaměstnavatelů zrušením povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení dohody zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce s výjimkou těch, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody o provedení práce nebo kteří byli účastni nemocenského pojištění podle § 7a zákona o nemocenském pojištění. Tato právní úprava nabízí řešení jak požadavku na snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů, tak zakotvení povinnosti zaměstnavatelů vydat toto potvrzení ve stanovených případech ve vztahu k souvisejícím právním předpisům [§ 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

Při přípravě stávající právní úpravy bylo v důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb. navrženo provést legislativně technické zpřesnění § 313 odst. 1, které spočívalo v tom, že je nutné uvádět

všechny druhy základních pracovněprávních vztahů, proto právní úprava § 313 odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci při skončení základního pracovněprávního vztahu, který byl založen pracovní smlouvou nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a stanoví taxativně v § 313 odst. 1 písm. a) až f) náležitosti tohoto potvrzení. Údaje, které jsou rozhodné pro posouzení práva na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel podle § 313 odst. 2 povinen na žádost zaměstnance uvést v odděleném potvrzení. V této souvislosti je třeba též odkázat na § 265 odst. 2, který zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu zaměstnanci, kterou mu způsobil porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů. Odpovědnost zaměstnavatele podle § 265 odst. 2 vznikne i v případě, kdy byla zaměstnanci způsobena škoda uvedením nepravdivých, neúplných nebo nepřesných údajů v potvrzení o zaměstnání.

Stávající právní úprava § 313 odst. 2 zákoníku práce souvisí s ustanovením § 39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (viz zákon o nemocenském pojištění) v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou. Podle § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti musí skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání doložit krajské pobočce Úřadu práce, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti.

Změnou zákona o nemocenském pojištění byli zaměstnanci činní na základě dohod o provedení práce zahrnuti do okruhu pojištěných osob (§ 7a). Podmínkou účasti na nemocenském a důchodovém pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce bylo dosažení započitatelného příjmu z této činnosti. Dosažení stanovené hranice příjmu založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda o provedení práce sjednána. Podmínkou účasti na nemocenském (§ 7a) a důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1 písm. f) a § 8 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce je dosažení započitatelného příjmu z této činnosti (v částce vyšší než 10 000 Kč v měsíci).

Založení účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce si vyžádalo změnu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který zakotvil, že i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou chráněni při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnavatele, resp. plátce mzdy podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále je „OSŘ“), a povinného jsou stanoveny v hlavě druhé Srážky ze mzdy v § 276 až 302 OSŘ. Nově, s účinností od 1. 9. 2015, zákon č. 164/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,

a zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, stanovil, mimo jiné, že ustanovení o výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami z odměny i z dohody o provedení práce.

V § 313 odst. 1 písm. e) je v souvislosti s požadovanými údaji uváděnými v potvrzení o zaměstnání doplněn text ustanovení o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy.

K bodu 77 (§ 317a)

K odst. 1

Navrhuje se do zákoníku práce zavést nový právní institut, který má zaměstnancům umožnit lepší sladění pracovního a rodinného života. Nejméně dva zaměstnanci si budou moci sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb. V textu se dále uvádí, že dva nebo více zaměstnanců si budou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě na tzv. sdíleném pracovním místě. Pojem sdílené pracovní místo se běžně užívá v pracovní právní doktríně, v projektech apelujících na jeho zavedení do zákoníku práce, ale i v občanské společnosti. Za sdílení pracovního místa se považuje situace, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku (tzn. v rozsahu sjednané kratší pracovní doby) střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich, resp. situace, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců, přičemž na zaměstnance na sdílené pozici je nahlíženo jako na jednu osobu se stanovenou týdenní pracovní dobou, resp. v navrhované verzi institutu sdíleného pracovního místa s týdenní pracovní dobou, která svým rozsahem nepřekračuje délku stanovené týdenní pracovní doby. Další podmínkou je, aby se jednalo o zaměstnance v pracovním poměru se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 zákoníku práce. Zároveň se stanovuje, že společný rozvrh pracovní doby může být určen nejdéle na 4týdenní vyrovnávací období.

K odst. 2

Podmínkou pro zavedení tohoto institutu bude individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem. Dohoda musí být uzavřena písemně, nicméně nedostatek formy nebude spojen s nicotností. Podobně jako v případě pracovní smlouvy se na otázku neplatnosti užije též § 20 zákoníku práce. Tuto dohodu bude možno uzavřít jako samostatnou dohodu nebo rovněž může být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech bude vypověditelná (viz odst. 5).

V dohodě bude nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále může řešit způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně (může například stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout takovým způsobem, aby po určité době pracovali společně). Součástí dohody též může být sjednaná doba trvání tohoto institutu,

příčemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o dohodu na dobu neurčitou. Dohoda bude v obou případech vypověditelná (viz odst. 5).

K odst. 3

Zaměstnancům se stanovuje povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě. Tento rozvrh budou zaměstnanci povinni předložit zaměstnavateli nejdéle jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně 4týdenní. Případné změny již takto rozvržené pracovní doby budou zaměstnanci ve vzájemné spolupráci moci učinit nejdéle dva dny před konkrétní směnou, které se uvedená změna týká. Zákon zároveň umožňuje, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat tuto lhůtu seznámení se změnou (zkrátit ji, či naopak prodloužit). Toto ujednání může být paušální a součástí dohody nebo je též možné dohodnout se vždy pro každý konkrétní případ změny rozvrhu. Návrh v dané souvislosti pamatuje i na situaci, kdy se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodnou anebo nepředloží společný rozvrh pracovní doby zaměstnavateli včas, tj. alespoň 7 dní před začátkem vyrovnávacího období. Zaměstnavatel za této situace vypracuje písemný rozvrh na toto období sám, přičemž je povinen zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit bez zbytečného odkladu.

K odst. 4

Zaměstnanec nemá povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže pro překážku na své straně odpracovat předem rozvrženou směnu. Navržená úprava neumožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci stanovit si obecnou povinnost zástupu v dohodě. Zaměstnanec bude moci zastoupit zaměstnance pouze po předchozím souhlasu, který dá zaměstnavateli pro konkrétní případ (směnu).

K odst. 5

Dohodu lze rozvázat jak dvoustranným, tak jednostranným právním jednáním zaměstnance a zaměstnavatele, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu. V kombinaci s 15denní výpovědní dobou tak bude možné se z tohoto institutu poměrně flexibilně vyvázat, a to například za situace, že u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější překážka, či z důvodu, že některé ze stran nebude již nadále vyhovovat zvolená forma spolupráce. Rozvázání dohody, ať už jednostranné či dvoustranné, přitom nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance, přičemž s ohledem na ustálenou judikaturu není ani možné navázat na vypovězení této dohody dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou (stejně jako je tomu v případě odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance). Nedostatek písemnosti není spojen s nicotností, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.

V případě, že například jeden ze zaměstnanců dá výpověď z tohoto institutu a druhý zaměstnanec výpověď nedá, případně zaměstnavatel tomuto druhému zaměstnanci nedá výpověď, dohoda s druhým zaměstnancem sice formálně trvá, nicméně fakticky tento institut po skončení výpovědní doby nebude již plně realizován, neboť podle společného rozvrhu se sice bude ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům postupovat až do konce vyrovnávacího období, na které již byla pracovní doba zaměstnanci předem rozvržena – zaměstnavatel právo

jednostranně rozvrhnout pracovní dobu vůči tomuto zaměstnanci tedy po zbytek období mít nebude, nicméně nebude již možné se mezi zaměstnanci dohodnout na změně rozvrhu, a to s ohledem na absenci druhého zaměstnance (tento si bude tedy muset případnou změnu svého stávajícího rozvrhu dohodnout přímo se zaměstnavatelem). Po uplynutí tohoto období nastává situace podle odstavce 3 poslední věta, kdy rozvrh určuje jednostranně zaměstnavatel, a to do té doby, než uzavře dohodu s novým zaměstnancem namísto prvního zaměstnance (dochází zde tedy k substituci jednoho ze zaměstnanců a zaměstnanci opět mohou ve vzájemné spolupráci rozvrhovat pracovní dobu na vyrovnávací období). Fakticky tedy tento zbývající zaměstnanec v tomto mezidobí bude pracovat podle pevného rozvrhu určeného zaměstnavatelem a výhody tohoto institutu se tak neuplatní. Pro úplnost je třeba uvést, že zaměstnanec, který dal výpověď, po uplynutí výpovědní doby (nikoliv až po skončení již zaměstnanci dohodnutého vyrovnávacího období), bude dále pracovat podle pevného rozvrhu určeného zaměstnavatelem v rámci příslušného režimu práce sjednaného buď v pracovní smlouvě či jednostranně určeného zaměstnavatelem.

K bodu 78 (§ 329)

Pro pracovněprávní účely je pravidlo stavení běhu lhůt podle občanského zákoníku nevhodné z hlediska délky možného prodloužení nejen o zbytek lhůty, ale o dalších šest měsíců. Zákoník práce obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny. U těchto lhůt nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení v současném rozsahu. Navrhuje se speciální úprava, která bude zavedena do zrušeného § 329 zákoníku práce. Úprava obecně stanoví, že po odpadnutí zákonné překážky pouze dobehne zbytek zákonem stanovené lhůty bez prodlužování. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva.

Jedním z vhodných příkladů problematičnosti užití výše uvedeného stavení prekluzivní lhůty je dvouměsíční lhůta, která je dána § 72 zákoníku práce, v jejímž rámci mohou strany pracovního poměru uplatnit u soudu neplatnost skončení pracovního poměru. Od 1. 1. 1989 byla novelou starého zákoníku práce č. 188/1988 Sb. zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Do 1. 1. 2014 se jednalo o stabilní úpravu, která nedoznala žádných změn ani v novém zákoníku práce, který je účinný od 1. 1. 2007. Nad předmětnou úpravou této prekluzivní lhůty panovala celospolečenská shoda, ani ze strany sociálních partnerů nebyl dosud vyvinut žádný tlak na modifikaci úpravy. Účinnost nového občanského zákoníku však vyvolává potřebu reagovat na vyvstalou právní situaci tak, aby úprava znovu odrážela pojetí, které je hluboce zakořeněno v pracovním právu.

Ustanovení § 654 odstavec 2 občanského zákoníku odkazuje na přiměřenou aplikaci ustanovení o běhu promlčecí lhůty, tj. ustanovení § 645–652. Z toho vyplývá, že se i v případě plynutí prekluzivní lhůty mohou vyskytnout překážky, které způsobí, že prekluzivní lhůta bude spočívat. Může tedy např. nastat situace, kdy dojde v souladu s již zmiňovaným § 647 k uzavření dohody o mimosoudním jednání a takové jednání bude neúspěšné, prodlouží se zmiňovaná prekluzivní lhůta o dalších šest měsíců. Předně lhůta se staví a prodlužuje, i kdyby

mimosoudní jednání bylo velmi krátké (např. v řádu dní). Soudní praxe zatím nijak nevymezila okamžik vzniku této překážky pro plynutí lhůty, takže moment stavení je sporný. Tzv. dohoda o mimosoudním jednání, která je předpokladem stavení lhůt nemá jasně daná pravidla, není jasně dáno, zda se návrh na zahájení takového jednání musí činit výslovně. Z uvedeného stručného výčtu je patrné, že institut dohody o mimosoudním jednání není ve spojení se stavením lhůty a jejím prodlužováním ve spojení s krátkou prekluzivní lhůtou, jejíž účel je dán naprosto jednoznačně, ničím přínosným. Tento konstrukt nezvyšuje ochranu žádné ze stran, dokonce snižuje jejich právní jistotu a je jednoduše zneužitelný k umělému prodlužování lhůt. Např. na rozdíl od § 650 a 651 zde lze jen těžko nalézt přínos pro účastníky pracovněprávních vztahů.

Je nezbytné tedy shrnout, že s ohledem na problematičnost účinného právního stavu (a to nejen s ohledem na § 647 občanského zákoníku, který byl uveden jako vhodný příklad), je nežádoucí, aby byl zachován, a je vhodné reagovat, alespoň dílčím způsobem, na novou koncepci počítání času v občanském zákoníku.

Není zcela jednoznačné, zda bylo záměrem zákonodárce při přijímání občanského zákoníku, aby docházelo k prodlužování o šest měsíců i u lhůt, které jsou samy kratší než tato stanovená lhůta, nadto ještě u lhůt, které po uplynutí oné krátké doby mají prekludovat. Jestliže obecně dle teorie na počátku konstrukce každé prekluzivní lhůty stojí veřejný zájem na tom, aby bylo možné domáhat se příslušného práva jen po určitou dobu s tím následkem, že po jejím uplynutí to již nebude možné, je několikanásobné prodloužení původní lhůty v rozporu s účelem a smyslem zavádění takové prekluzivní lhůty. Lze předpokládat, že chtěl-li by zákonodárce mírnější dopady po uplynutí lhůty, konstruoval by dané lhůty jako promlčecí.

K bodu 79 (§ 334 odst. 2)

Nově se zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení, upravuje se návrhem postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (nově se umožňuje doručení písemnosti i datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

K bodu 80 (§ 336 odst. 1)

Navrhuje se, aby zaměstnavatel doručoval písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Nově se tedy stanovuje určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy, na níž chce, aby mu bylo zaměstnavatelem v rámci základního pracovněprávního vztahu doručováno. Zaměstnanec sám bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak parciální odpovědnost v oblasti doručování.

K bodu 81 (§ 336 odst. 3 a 4)

Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb poskytovatele poštovních služeb, který je do roku 2017 výhradním držitelem poštovní licence na území ČR, a který je povinen po dobu platnosti licence zajistit všeobecnou dostupnost základních poštovních služeb. Lhůta 10 pracovních dnů stanovená zákoníkem práce nekoresponduje s aktuálními poštovními podmínkami nejčastěji využívaného poskytovatele poštovních služeb, které stanoví jako standardní lhůtu k uložení zásilky 15 kalendářních dnů, tedy nikoli pracovních. Z důvodu tohoto zjevného rozporu mohou vznikat, a také vznikají, problémy s vykázáním správného doručení písemnosti zaměstnanci, neboť počítání 10 pracovních dnů, jakožto doby úložní není jednoznačné. Dále se z důvodu upřesnění počátku běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, vypouští slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“.

K bodu 82 (§ 336 odst. 4)

Navrhuje se pro případ, že zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, bude zaměstnanec doručovatelem o následcích svého konání poučen, ovšem nebude již nadále nutné provádět o tomto poučení písemný záznam. Tím dojde k zjednodušení daného procesu oproti současnému stavu, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšné doručení písemnosti zaměstnanci.

K bodu 83 (§ 337 odst. 3)

V praxi se poměrně často vyskytují případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Zpravidla se tak stává po ukončení déle trvajících překážek v práci (např. rodičovská dovolená), kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec při návratu zpět do práce zjistí, že zaměstnavatel v místě svého sídla fakticky neexistuje (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje). Zaměstnanec či zaměstnankyně se tedy ocitají v neřešitelné situaci, kdy nemohou ani konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr ukončit. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti, a proto se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenou dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

K bodům 84 a 85 (§ 338 a § 340)

Navrhovaná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“). Podle čl. 1 odst. 1 Směrnice se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se podle čl. 1 odst. 2 Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou

činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Z judikatury SD EU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.

K převodu činnosti zaměstnavatele a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu. Podle občanského zákoníku sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178), rozdělení sloučením, odstěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele (§ 179), koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2175) a pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349).

Podle stávající právní úpravy § 338 dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců automaticky v každém případě při převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing, jak vyplývá zejména z judikatury SD EU (např. rozhodnutí ve věci Spijkers, Ryaagard nebo Suzen). Proto se navrhuje zpřesnit právní úpravu a stanovit podmínky pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

K bodu 86 [§ 348 odst. 1 písm. a)]

Odstraňuje se neopodstatněná výjimka u této překážky na straně zaměstnavatele, kdy šlo dosud o jedinou překážku v práci, za kterou byla poskytována náhrada mzdy, nebyla započítávána do pracovní doby a bylo nutné si překážkou zameškaný čas napracovat v rámci stanovené týdenní pracovní doby či sjednané kratší pracovní doby jindy.

K bodu 87 (§ 349 odst. 1)

Navrhuje se legislativně technická úprava v odstavci 1 tak, aby byl pojmově v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1272/2008 o klasifikaci, označování a balení látek a směsí a zákonem č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).

K bodu 88 (§ 353 odst. 3)

Ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce bylo koncipováno s cílem vyloučit nepřesný výpočet průměrného výdělku, v případě, kdy dojde k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána. K tomuto účelu se stanoví, že se doby odpracované v rozhodném období, ve kterém došlo k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas, zahrnou také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Praktické uplatnění této úpravy plní sledovaný cíl pouze při odměňování platem, a to v případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci

přesčas, avšak zaměstnavatel zaměstnanci toto volno v zákonem stanovené, nebo jinak dohodnuté, době neposkytne. Důsledkem takové situace je vždy povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu, následujícím po marném uplynutí lhůty k poskytnutí náhradního volna, plat za práci přesčas.

Dojde-li ke stejné situaci u zaměstnavatele odměňujícího mzdou, není shodný postup možný vzhledem k úpravě mzdy za práci přesčas v § 114 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Místo příplatku se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Dosaženou mzdu je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit vždy za kalendářní měsíc, ve kterém práci přesčas konal, nemůže tedy být ani teoreticky zúčtována v jiném rozhodném období. V jiném zúčtovacím období může být zaměstnanci vyplacen pouze příplatek za práci přesčas, nedojde-li k čerpání náhradního volna. Tento příplatek však představuje pouze zlomek mzdy za práci přesčas a uplatnění úpravy vyplývající z § 353 odst. 3 zákoníku práce by (v rozporu s jejím smyslem) výši průměrného výdělku zkreslilo.

K bodu 89 (§ 357 odst. 1)

V § 357 odst. 1 zákoníku práce se navrhuje zvýšit ochranu zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům i prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. U zaměstnanců, kteří nejsou chráněni prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, dochází k nivelizaci plnění, která mají nahrazovat spravedlivou odměnu za práci. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci.

K bodu 90 (§ 363)

Reaguje na změny v navržených ustanoveních, které transponují požadavky práva EU.

K Čl. II – přechodná ustanovení

K bodu 1

Právní jistota účastníků pracovněprávních vztahů vyžaduje, aby výpověď, která byla dána přede dnem účinnosti navrhovaného zákona, se řídila dosavadními předpisy.

K bodu 2

Toto ustanovení stanoví, že právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2020, jakož i čerpání této dovolené se řídí ustanoveními zákoníku práce o dovolené ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2020.

K bodu 3

Změněná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude moci být uplatněna až ode dne nabytí účinnosti navrhovaného zákona.

K Čl. III - změna zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

V návaznosti na změnu v zákoníku práce (nový § 222a, srov. čl. I bod 66) v poskytování náhrady mzdy a platu za dovolenou (dále jen „náhrada za dovolenou“) u zaměstnanců, jimž vznikl nárok na náhradu za dovolenou za práci ve státě, v němž tuto náhradu poskytuje tzv. dovolenková pokladna, se navrhuje doplnění úpravy stanovení vyměřovacího základu zaměstnance v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V některých členských státech EU zaměstnancům ve stavebnictví, popř. i v jiných odvětvích, platí náhradu za dovolenou namísto zaměstnavatele instituce zřízená zákonem, nazývaná obecně dovolenková pokladna (poskytování náhrady za dovolenou dovolenkovými pokladnami se přitom velmi liší mezi jednotlivými státy). Zaměstnavatelé platí dovolenkové pokladně příspěvek na úhradu výdajů na náhradu za dovolenou vyplácenou zaměstnancům, na úhradu pojistného z ní odváděného na sociální, zdravotní a úrazové pojištění a na úhradu administrativních nákladů. Zaměstnavatelé se sídlem v ČR, kteří vysílají své zaměstnance do takových států, jsou na základě zásad EU povinni akceptovat princip dovolenkových pokladen, protože nároky zaměstnanců na délku dovolené a výši náhrady za dovolenou jsou v těchto státech zpravidla vyšší než v ČR. Pokud vyslání zaměstnance netrvá déle než 24 měsíců, zůstávají pro něho příslušné předpisy upravující sociální a zdravotní pojištění státu, z něhož byl vyslán. Za dobu vyslání je příslušný k výběru pojistného stát, z něhož byl zaměstnanec vyslán.

Podle současné právní úpravy platí zaměstnavatel příspěvek dovolenkové pokladně a zároveň podle zákoníku práce musí platit zaměstnanci i náhradu za dovolenou, popřípadě za nevyčerpanou dovolenou. Zaměstnanec obdrží náhradu mzdy tedy dvakrát, pro sociální pojištění se mu započítává jako příjem pouze náhrada mzdy náležející podle zákoníku práce. Dovelkovaná pokladna není považována za zaměstnavatele podle českých právních předpisů a náhrada za dovolenou vyplácená dovolenkovou pokladnou není příjmem zaměstnance započítatelným do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podle navrhované změny v zákoníku práce nebude zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci náhradu za dovolenou, pokud mu bude náležet náhrada za dovolenou od dovolenkové pokladny ve stejné nebo ve vyšší částce než, v jaké by mu náležela podle zákoníku práce. Nebude-li zaměstnavatel platit zaměstnanci náhradu za dovolenou, tak bez novelizace zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti by za dobu dovolené neměl zaměstnanec započítatelný příjem a z náhrady za dovolenou vyplácené dovolenkovou pokladnou by se neplatilo pojistné.

Povinnosti zaměstnavatele v sociálním pojištění musí nadále plnit zaměstnavatel i za dobu dovolené náležející podle právní úpravy příslušného členského státu EU. V zájmu zaměstnance, aby v důsledku změny v poskytování náhrady mzdy nebyl poškozen ve svých nárocích z nemocenského a důchodového pojištění, se navrhuje, aby zaměstnavatel v případě, že náhrada za dovolenou náležející od dovolenkové pokladny bude vyplácena (zúčtovávána) zaměstnavatelem, zahrnul zaměstnavatel do vyměřovacího základu částku, kterou zaměstnanci zúčtoval, nejméně však ve výši nároku na náhradu za dovolenou podle zákoníku práce. Pokud

náhradu za dovolenou vyplácí zaměstnanci dovolenková pokladna, považuje se za příjem zúčtovaný zaměstnavatelem zaměstnanci částka ve výši, která by náležela zaměstnanci za dovolenou podle zákoníku práce. Zaměstnavatel bude povinen výši náhrady za dovolenou vypočítat pro účely odvodu pojistného na sociální pojištění.

K Čl. IV – změna zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

K bodům 1 a 2

V zákoně o vojácích z povolání, který dosud upravoval dovolenou shodně se zákoníkem práce, se promítají všechny změny koncepce dovolené tak, jak jsou navrženy v zákoníku práce.

K Čl. V - přechodné ustanovení k zákonu č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Přechodné ustanovení je koncipováno shodně s přechodným ustanovením o dovolené v zákoníku práce tak, aby dovolená, na kterou vzniklo právo za účinnosti dosavadních právních předpisů, bylo uspokojeno podle těchto předpisů.

K Čl. VI – změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

K bodu 1 [§ 4 odst. 1 písm. i) a j) a v § 5 odst. 1 písm. l)]

Dne 1. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, který upustil od formálního označení „správní delikty“ pro skutkové podstaty přestupků právnických osob a podnikajících fyzických osob. Jedná se o terminologickou úpravu, kdy se vypouští termín „správní delikt“.

K bodům 2, 5 a 6 [§ 4 odst. 1 písm. k), § 5 odst. 1 písm. l) a § 7 odst. 1 písm. f)]

Jedná se o zrušení ustanovení, která jsou při navrženém zrušení § 93a zákoníku práce (další dohodnuté práce ve zdravotnictví) redundantní.

K bodu 3 [§ 4 odst. 2 písm. f)]

V souvislosti se zpřísněním podmínek agenturního zaměstnávání zákonem č. 206/2017 Sb. se ve vazbě na § 307b zákoníku práce navrhuje rozšířit informační povinnost Státního úřadu inspekce práce vůči Úřadu práce České republiky z hlediska kontrolní činnosti a ukládání pokut v oblasti agenturního zaměstnávání.

K bodu 4 [§ 5 odst. 1 písm. d)]

Jedná se o legislativně technickou úpravu. Ustanovení § 322 odst. 3 zákoníku práce, které je v § 5 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce zmíněno, a které ukládalo odborové organizaci povinnost neprodleně vyrozumět orgány inspekce práce o opatřeních, která provedly u zaměstnavatele, na základě čehož byl inspektorát povinen neprodleně zkontrolovat závady, které byly zmíněny v opatřeních odborové organizace, bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu (zveřejněno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008) s účinností od 14. 4. 2008. Jako neaplikovatelné je tedy nutno příslušné ustanovení v zákoně o inspekci práce zrušit.

K bodu 7 až 9 (nadpis části čtvrté)

Dne 1. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, který upustil od formálního označení „správní delikty“ pro skutkové podstaty přestupků právnických osob a podnikajících fyzických osob. Jedná se o terminologickou úpravu, kdy se vypouští termín „správní delikt“.

K bodu 10 (§ 16 odst. 1 a § 29 odst. 1)

Ve skutkových podstatách přestupku na úseku dovolené se zrušují pojmy „dovolená za odpracované dny“ a „další dovolená“, s nimiž již nová koncepce dovolené nepočítá.

K bodům 11 až 14 a 16 až 20 (§ 22a, § 23 až 34, § 35 odst. 1)

Dne 1. 7. 2017 nabyl účinnosti zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, který upustil od formálního označení „správní delikty“ pro skutkové podstaty přestupků právnických osob a podnikajících fyzických osob. Jedná se o terminologickou úpravu, kdy se vypouští termín „správní delikt“.

K bodu 15 (§ 22a odst. 2, § 24a odst. 2 a § 33a odst. 2)

Navrhuje se namísto obligatorního uložení sankce zavést fakultativní ukládání sankcí na základě správního uvážení, což jednak zabráni ukládání sankcí v případech minimální společenské škodlivosti jednání zaměstnavatele, zvláště v případě kdy dojde k nápravě a jednak povede k upřednostnění opatření odlišných od pokuty, kdy uložení pokuty je nutno chápat jako prostředek ultima ratio.

K bodu 21 a 22 (§ 35 odst. 2, 3 a § 36)

Jedná se o změny legislativně – technické reagující na zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, který nabyl účinnosti dne 1. 7. 2017, jež obsahuje obdobná ustanovení o určení výše pokuty právnické osobě, popř. podnikající fyzické osobě, za přestupek a ustanovení upravující zánik odpovědnosti právnické osoby, popř. podnikající fyzické osoby, za přestupek, jako stávající § 35 odst. 2 a 3 a § 36 zákona o inspekci práce. Zvláštní úprava obsažená v § 35 odst. 2 a 3 a § 36 se tak stala nadbytečnou.

K Čl. VII – Účinnost

Nabytí účinnosti se navrhuje ke dni 1. července 2019 s výjimkou čl. I bodů 47 až 68, čl. III, čl. IV a čl. VI bodu 10, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2020.