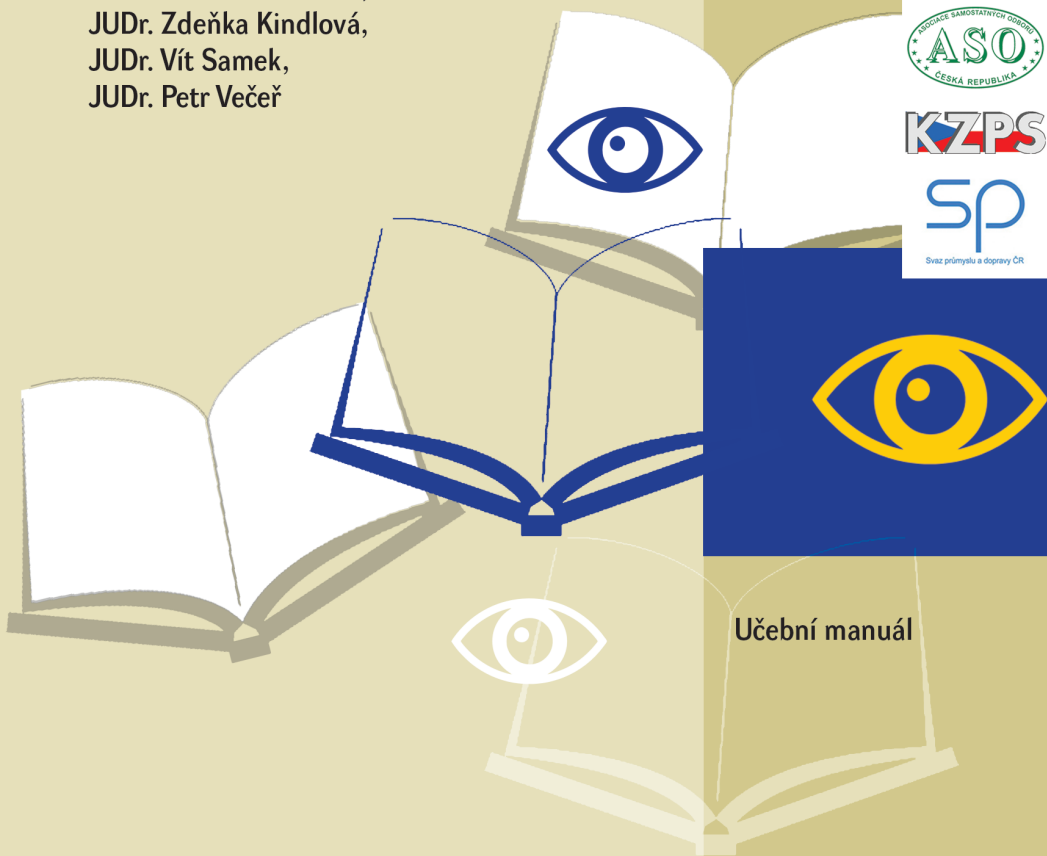


# Koncepční a technická novelizace zákoníku práce

Pracovní právo po novele ZP  
pro zaměstnance  
a zaměstnavatele

Pohled sociálních  
partnerů

JUDr. Eva Dandová,  
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.  
JUDr. Jitka Hlaváčková,  
JUDr. Zdeňka Kindlová,  
JUDr. Vít Samek,  
JUDr. Petr Večeř



Učební manuál

# **Koncepční a technická novelizace zákoníku práce pohledem sociálních partnerů**

*JUDr. Eva Dandová*

*JUDr. Jitka Hejduková, CSc.*

*JUDr. Jitka Hlaváčková*

*JUDr. Zdeňka Kindlová*

*JUDr. Vít Samek*

*JUDr. Petr Večeř*

© ČMKOS

JUDr. Eva Dandová

JUDr. Jitka Hejduková, CSc.

JUDr. Jitka Hlaváčková

JUDr. Zdeňka Kindlová

JUDr. Vít Samek

JUDr. Petr Večeř

Praha 2015

Publikace byla realizována v rámci projektu „Realizace vzdělávacích seminářů směřujících k zajištění posilování sociálního dialogu na všech jeho úrovních“ č. j.: 2015/53861-5, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

# Úvodem

Zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony (dále též „technická novela zákoníku práce“), který nabyl účinnosti dnem 1. října 2015, byla zakončena první etapa snah o sladění zákoníku práce, jako nejdůležitějšího právního předpisu upravujícího oblast pracovních vztahů, kodexu práce, s novým kodexem soukromého práva, občanským zákoníkem (dále též „zákon č. 89/2012 Sb.“).

**Technická novela** neměla podle záměru vlády realizovat zásadnější věcné změny, které na základě zkušeností z praxe požadovali sociální partneři, a tak lze její obsah stručně charakterizovat jako „**mix“ legislativně technických změn doladujících terminologii v obecném soukromém právu a v právu pracovním a systematiku zákoníku práce** v souvislosti se zrušením zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, na straně jedné **a dílčích změn věcného charakteru prosazených do textu technické novely sociálními partnery směřujících** především k podpoře sociálního dialogu a vyjasnění právní pozice odborových organizací a organizací **zaměstnavatelů**, jako jeho hlavních nositelů, na straně druhé.

V návaznosti na příslib vlády Bohuslava Sobotky, učiněný při přípravě plánu legislativních prací na období prvních dvou let jejího působení, byly zahájeny v současné době práce na přípravě tzv. koncepční novely zákoníku práce, od níž si sociální partneři slibují řešení některých dlouhodobějších i aktuálních věcných problémů, které jsou v praktické realizaci pracovněprávních vztahů pociťovány jako potřebné či naléhavé a které by měly být realizovány ještě ve funkčním období současné koaliční vlády.

**Tato publikace přináší přehledný komentář hlavních změn provedených technickou novelou zákoníku práce a souhrn návrhů a požadavků sociálních partnerů ve vztahu k obsahu připravované koncepční novely zákoníku práce**, které by měly vytvořit základ pro věcný a konstruktivní sociální dialog o této problematice.

# A. ZMĚNY PROVEDENÉ TECHNICKOU NOVELOU ZÁKONÍKU PRÁCE

## I. Opatření na podporu sociálního dialogu a postavení odborových organizací a organizací sociálních partnerů

1. Evropská unie považuje podporu sociálního dialogu v rámci evropského sociálního modelu za jeden z klíčových prvků jejího fungování, založeného na sociálním partnerství. **Jean-Claude Juncker**, nový předseda Evropské komise, **přislíbil** ve svém vystoupení na Konferenci na nejvyšší úrovni o sociálním dialogu **výrazné zvýšení podpory sociálního dialogu** na evropské úrovni z evropských prostředků a vyzval členské státy, **aby z národních zdrojů obdobně podporovaly rozvoj tripartitního a bipartitního sociálního dialogu na národní a regionální** (v České republice krajské) úrovni.

Technická novela obsahuje v bodech 1, 12 a 13 právní úpravu, která na tuto výzvu předsedy Evropské komise pozitivně reaguje, a navazuje na usnesení vlády ze dne 22. 9. 2014 č. 769 (bod V.), které obsahuje souhlas vlády, aby byly v roce 2015 podpořeny projekty na podporu vzájemného jednání (sociálního dialogu) projednané v Radě hospodářské a sociální dohody a schválené vládou, a to do výše 40 mil. Kč.

V předsednictvu Rady hospodářské a sociální dohody bylo následně dohodnuto vytvoření právního nástroje, kterým by bylo zajištěno dlouhodobé poskytování finanční podpory vzájemného jednání (sociálního dialogu) – k tomu úpravou obsaženou v uvedených novelizačních bodech technické novely dochází.

V zákoníku práce je **obsažen minimální právní rámec státní podpory sociálního dialogu** s tím, že **konkrétní podporované aktivity sociálních partnerů a výše vzniklých nákladů budou projednávány v Radě hospodářské a sociální dohody a schvalovány vládou.**

V § 1 písm. b) a v nadpisu hlavy X v části třinácté zákoníku práce jsou provedeny legislativně technické změny začleňující podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů do předmětu úpravy zákoníku práce a v části třinácté je upraven nadpis hlavy X: „Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, **podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů** a kontrola v pracovněprávních vztazích“.

Tím je vytvořen právní základ, který umožňuje, aby nová právní úprava finančního zajištění vzájemných jednání (sociálního dialogu) uvedená v novém § 320a do zákoníku práce organicky zapadala.

Současně byla v právním řádu České republiky (poprvé) **normativně zakotvena Rada hospodářské a sociální dohody** jako poradní orgán vlády (změnou ustanovení § 28a zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky), v jejímž čele stojí předseda vlády.

**Klíčový nový nástroj státní podpory sociálního dialogu v České republice obsahuje nový § 320a zákoníku práce**, podle kterého: „Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podporující vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.“ O konkrétních aktivitách sociálních partnerů a formách jejich podpory již byla zahájena jednání tak, aby uvedené ustanovení bylo možné od počátku roku 2016 efektivně využívat v praxi.

K podpoře sociálního dialogu směřuje i další změna zákoníku práce, provedená novým zněním § 324, podle kterého: „**Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.**“ Jde o poměrně nenápadnou změnu navazující na § 146 občanského zákoníku, který upravuje nový pojem statusu veřejně prospěšnosti, na který budou v budoucnosti vázány důležité podmínky pro fungování celého neziskového sektoru a nevládních organizací včetně **odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (příznivější daňová úprava, osvobození od soudních, popřípadě správních poplatků).**

Protože obecně se počítá, že status veřejně prospěšnosti bude právnickým osobám, které o něj požádají, přiznáván na základě jejich žádosti v soudním řízení, po splnění řady formálních i věcných podmínek, lze očekávat po velmi negativních zkušenostech s prováděním zápisů týkajících se vzniku, změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, že získání tohoto statusu bude velmi dlouhou procedurou s nejistým výsledkem.

S ohledem na veřejně prospěšný charakter vyplývající z podstaty činnosti odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, která je vyjádřena zejména v § 320 zákoníku práce, a s ohledem na jejich specifický charakter a postavení chráněné mezinárodními smlouvami (srov. § 3025 a násl. občanského zákoníku) bylo ve vztahu k organizacím sociálních partnerů přiznání statusu veřejně prospěšnosti provedeno přímo zákonem.

**2. Důležitá je z pohledu ochrany právního postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů i legislativně technická úprava zpřesňující znění ustanovení § 33 odst. 2 zákoníku práce**, ve kterém se slova „sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu<sup>109)</sup>“ **nahrazují slovy „spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu“.**

Zákoník práce ve znění účinném od 1. ledna 2014 nesprávně odkazoval na stanovy „občanských sdružení“ podle občanským zákoníkem již zrušeného zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Tato změna však neproběhla hladce, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravilo vládní návrh technické novely zákoníku práce v podobě, kdy uvedená slova měla být nahrazena pojmem „spolek“ (viz důvodová zpráva k návrhu technické novely zákoníku práce).

To by však buď začlenilo nesprávně odborové organizace a organizace zaměstnavatelů mezi spolky v rozporu s jejich zvláštním právním režimem, vyplývajícím zejména z § 3025, § 3045 a § 3046 občanského zákoníku, nebo vyloučilo úpravu týkající se obsazení pracovního místa na základě volby, které je u odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podle jejich stanov běžné, ve vztahu k těmto organizacím.

**ČMKOS, aby zabránila nejasnostem ve výkladu uvedeného ustanovení, prosadila** v Poslanecké sněmovně **pozměňovacím návrhem doplnění pojmů „odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“** vedle pojmu „spolek“ **do** § 33 odst. 2 zákoníku práce.

## **II. Úprava základních zásad pracovněprávních vztahů a některé dílčí legislativně technické úpravy**

1. Významnou změnou z hlediska právní jistoty zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je na první pohled nepatrná úprava textu ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, jež vypočítává ze zásad uvedených v odstavci 1 citovaného ustanovení ty, které požívají nejvyšší ochranu v oblasti pracovního práva (s právním důsledkem absolutní neplatnosti právních jednání učiněných v rozporu s takovými zásadami), opírající se o skutečnost, že vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Mezi takové zásady byla nově zařazena „zásada spravedlivého odměňování zaměstnance“. Novelizovaný § 1a odstavec 2 tak zní:

„(2) **Zásady** zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, **spravedlivého odměňování zaměstnance**, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace **vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.**“

Ustanovení § 1a zákoníku práce obsahuje důležitá výkladová pravidla, reflektující specifický charakter pracovněprávních vztahů, oproti obecné soukromoprávní úpravě podle občanského zákoníku. S ohledem na význam základních zásad pracovněprávních vztahů pro správný výklad a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce a pro řešení důsledků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích byla formulace ustanovení § 1a zákoníku práce předmětem tripartitních jednání ve 4. čtvrtletí roku 2013 expertů zaměstnavatelů, odborů, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva spravedlnosti ČR, za účasti hlavního autora nového občanského zákoníku prof. Dr. JUDr. Karla Eliáše, který navrhl formulaci řešení uvedené problematiky včetně modifikace § 1a zákoníku práce.

Dosažená tripartitní dohoda však nebyla v závěrečném dopracování doprovodné legislativy k novému občanskému zákoníku koncem roku 2013, provedené zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva, důsledně promítnuta a znění § 1a odst. 2 zákoníku práce bylo schváleno v restriktivní podobě.

**Právní úprava obsažená v tomto ustanovení od 1. ledna 2014 tak spravedlivé odměňování zaměstnance bezdůvodně vylučovala ze zvýšené ochrany, kterou veřejný pořádek zaměstnancům v oblasti pracovního práva zajišťuje.** Přitom právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci vyjadřuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod s tím, že podrobnosti tohoto práva má stanovit zákon. Odměňování zaměstnance za vykonanou práci představuje hlavní smysl výkonu závislé práce podle zákoníku práce.

**Změna § 1a odst. 2 zákoníku práce, provedená technickou novelou zákoníku práce, tak dosaženou tripartitní dohodu realizuje a** výslovně zdůrazňuje, že vyjmenované základní zásady pracovněprávních vztahů včetně zásady spravedlivého odměňování vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

**Napravuje tak vadu dosavadní právní úpravy,** která ve svých důsledcích negativně dopadala na posouzení nařizovacího obsahu (kogentnosti) příslušných právních norem obsažených v zákoníku práce i pro posuzování absolutní neplatnosti právních jednání odporujících zákonu v míře zjevně narušující veřejný pořádek ve smyslu § 588 občanského zákoníku. Důraz na veřejný pořádek sleduje, mimo jiné, i ochranu zejména těch skupin zaměstnanců, kteří jsou ekonomicky zranitelní.

**2. Dále byla provedena v textu zákoníku práce řada legislativně technických změn** spočívajících v důsledném nahrazení pojmu „zařízení závodní preventivní péče“ pojmem „poskytovatelem pracovnělékařských služeb“, pojmu „preventivní prohlídka“ pojmem „pracovnělékařská prohlídka“ a pojmu „závodní preventivní péče“ pojmem „pracovnělékařské služby“. Jde o změny uvedených pojmů obsažených v řadě ustanovení zákoníku práce, provedené v návaznosti na změny provedené ve zdravotnických předpisech. **Novelizace dotčených ustanovení zákoníku práce směřuje k odstranění terminologických nedostatků,** neboť v těchto ustanoveních zákoníku práce nebyly zákonem č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů, nahrazeny v zákoníku práce „staré“ pojmy „novými“.

Tyto změny byly provedeny novelizačními body č. 4 (§ 67 odst. 2 zákoníku práce), č. 7 [§ 103 odst. 1 písm. d) a § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce], č. 8 [§ 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce] a č. 10 (§ 224 odst. 1 zákoníku práce).

**3. Úpravy realizované v bodech 3 a 4 technické novely zákoníku práce** (§ 76 odst. 5 a § 77 odst. 4 zákoníku práce) reagují na požadavky z praxe, která dlouhodobě postrádá výslovnou úpravu **možnosti zrušení závazku z dohody o provedení práce,** ledaže tak bylo mezi smluvními stranami výslovně ujednáno, zatímco způsoby zrušení dohody o pracovní činnosti byly zákoníkem práce vždy výslovně upraveny. S ohledem na skutečnost, že i dohody o provedení práce jsou běžně sjednávány na dobu neurčitou, byly technickou novelou v zákoníku práce způsoby zrušení závazků z obou dohod upraveny shodně



ve společném ustanovení § 77 odst. 4 o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr:

„(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.“

**4. Důležitá pro výkon „odborové“ kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, jejíž náklady hradí stát na základě dohody s odborovou organizací, je změna ustanovení § 322 odst. 2 zákoníku práce, která umožňuje nově hradit v rámci těchto nákladů i „náklady na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této činnosti“.**

Tato změna je výsledkem dlouhodobého úsilí ze strany ČMKOS, sledujícího zachování vysoké odborné úrovně odborové kontroly v oblasti BOZP, a byla do textu technické novely zapracována na základě legislativního návrhu připraveného ČMKOS.

Prohlubování (udržování) kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce je nezbytným předpokladem profesionální úrovně jimi prováděných kontrol – **hrazeno bude průběžné vzdělávání svazových inspektorů ve formě prohlubování (udržování) jejich kvalifikace ve smyslu § 230 zákoníku práce, nikoliv však získávání kvalifikace (§ 231 zákoníku práce).**

**5. Další legislativně technické změny souvisejí se zrušením zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Zejména body 19 a 20, týkající se § 357 odst. 2 a § 360 zákoníku práce, bod 28, týkající se § 365 odst. 1 zákoníku práce atd.**

**6. Pro vyjasnění výkladových problémů týkajících se § 348 zákoníku práce technická novela ve svém bodu 17 změnou § 348 odstavce 2 výslovně vylučuje uplatnění uvedené právní fikce výkonu práce také pro účely náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, aniž by se však současně jednalo o věcný posun.**

### III. Změny v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

**Technická novela zákoníku práce navrácí hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, obsažené „dočasně“ v přechodných ustanoveních zákoníku práce, zpět do části jedenácté zákoníku práce, která obsahuje právní úpravu náhrady škody v pracovněprávních vztazích, a provádí adekvátní legislativně technické úpravy navazující na tuto změnu včetně přizpůsobení některých pojmů dosud používaných v oblasti náhrady škody podle pracovněprávní úpravy terminologii nového občanského zákoníku. S tím souvisí celková změna systematiky části jedenácté zákoníku práce.** Dále byly samozřejmě provedeny některé legislativně technické změny, které souvisejí s analýzou současné právní úpravy a které vedou k jejímu zpřesnění, ty však nemají věcné dopady.

**Technická novela ruší platný, ale neúčinný zákon č. 206/25006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.** Důvodem, že náhrada škody při pracovních úzdech a nemocech z povolání byla do konce září 2015 obsažena v přechodných ustanoveních zákoníku práce, byla skutečnost, že v době, kdy byl připravován dnes platný zákoník práce, který nahradil s účinností od 1. ledna 2007 „starý“ zákoník práce č. 65/1965 Sb., byl současně připravován i zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nabýt účinnosti ke stejnému dni a odškodňování podle zákoníku práce měl nahradit od 1. ledna 2007 zabezpečením zaměstnanců při pracovních úzdech a nemocech z povolání pojistnými dávkami úrazového pojištění hrazenými ČSSZ.

Při projednávání obou návrhů zákonů v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR však účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, byla odložena dočasně na 1. leden 2008 a po následném dalším odkládání účinnosti až na 1. leden 2017.<sup>1)</sup> **Bylo proto nutné „zachovat“ v přechodných ustanoveních zákoníku práce hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, aby i nadále mohla být zabezpečena práva poškozených zaměstnanců a pozůstalých.**

V roce 2014 se vláda a sociální partneři v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky dohodli, že právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zůstane i nadále integrální součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce s tím, že otázka správce (nositele) zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání bude řešena samostatně.<sup>2)</sup>

1) zákonem č. 182/2014 Sb.

2) Podle současné právní úpravy provozuje zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úzdech a nemocech z povolání Česká pojišťovna, a.s, a Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. MPSV připravilo pro Radu hospodářské a sociální dohody rozhodovací materiál, který obsahoval celkem čtyři varianty řešení. Vzhledem k tomu že sociální partneři se neshodli na nositeli pojištění, čeká se na definitivní rozhodnutí vlády.

# 1. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

## Prevence

Při novele zákoníku práce, prováděné v souvislosti s rekodifikací občanského práva k 1. lednu 2014, došlo v části jedenácté zákoníku práce pouze z důvodu převzetí nové terminologie použité v občanském zákoníku k úpravě § 252 odst. 3 a § 255 odst. 4 („způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven“ nahradila „svěprávnost zaměstnance omezena“).

**Technická novela však jde dále, zejména pokud jde o termín „odpovědnost“.** Nový občanský zákoník totiž tento termín používá pouze ve významu „rodičovská odpovědnost“, nebo v souvislosti s pojištěním odpovědnosti a sporadicky v některých dalších ustanoveních, nikoliv však v rámci úpravy odpovědnostních závazků, kde používá termíny „závazky z deliktů“, „náhrada majetkové a nemajetkové újmy“ nebo „povinnost nahradit škodu“.

Připomeňme si, že pro to, co až do konce roku 2013 nazývalo občanské právo a do konce září 2015 i pracovní právo „odpovědností“, používal obecný zákoník občanský z roku 1811 pojmy „Haftung“ a „haften“ („dlužným býtí“). Po roce 1950 v českém právu používaný pojem **odpovědnost** byl vykládán jako **sankční povinnost nastupující v případě porušení zákonem stanovené povinnosti**. Proto v řadě ustanovení byl výraz *odpovědnost vztahován k povinnosti konat po právu (v souladu se zákonem) a na druhé straně* i k ustanovením týkajícím se plnění v případě porušení právní povinnosti. *V právní doktríně, v judikatuře ani v praxi však výklad toho pojmu nepůsobil žádné problémy.*

Změna pojmosloví v oblasti náhrady škody v novém občanském zákoníku nebyla přijata s širokou odbornou podporou,<sup>3)</sup> nicméně bylo nutné jí zákoník práce přizpůsobit. (Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. k tomu zákonodárce přímo zavazuje.) Proto také v celé části jedenácté zákoníku práce pojednávající o „odpovědnosti zaměstnavatele za škodu“ byl pojem slovo „odpovědnost“ ve všech podobách nahrazen novým pojmem „povinnost k náhradě škody“.

Další viditelnou změnou přizpůsobující zákoník práce občanskému zákoníku je **změna názvu celé jeho hlavy jedenácté – místo „Náhrada škody“ se nyní nazývá „Náhrada nemajetkové a majetkové újmy“**. Nový občanský zákoník totiž důsledně odlišil pojmy „majetková újma“ jako škoda na majetku a „nemajetková újma“ jako škoda na zdraví, u které přichází peněžitá náhrada v úvahu jen tehdy, nelze-li tuto újmu odčinit jinak.

---

3) Např. prof. JUDr. Irena Pelikánová, CSc., v článku Odpovědnost za škodu – trendy a otázky, malý náhled do osnovy občanského zákoníku. Bulletin advokacie, ročník 2011, číslo 3 mj. výstižně uvádí: „Je politováníhodné, jestliže návrh občanského zákoníku odmítá samotný pojem odpovědnost v souvislosti s úpravou odpovědnostních závazků.“

Z toho důvodu i např. formulace nového § 249 odst. 1 věty první zákoníku práce, která stanovila, že: „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení.“ nově zní: „Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení.“ **Věcně přitom nedošlo k žádné změně**, škoda na majetku se označuje jako majetková újma a škoda na zdraví jako nemajetková újma. Proto také **dále používáme** známý a v praxi stále běžně používaný **pojem „škoda“ ve významu „majetková újma“**.

Ustanovení zákoníku práce týkající se **prevence škody** (tedy § 248, § 249 a § 261 odst. 3) **věcně nedoznala změn**.

Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu vyplývá, že **zaměstnanec** odpovídá za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností skutečně způsobil zaměstnavateli, a **neodpovídá již za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele, případně zaviněním jiného zaměstnance, resp. třetích osob**.

Rozsah „zakročovací“ povinnosti, nesplnění povinnosti k odvrácení škody zaměstnancem a škoda způsobená jednáním proti dobrým mravům odráží specifikum pracovněprávního vztahu, v němž oběma smluvním stranám přísluší zvýšená míra práv a povinností. Zaměstnanec, který koná závislou práci pro zaměstnavatele v jeho organizační podřízenosti dle jeho pokynů, je podle zásady jednání v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele zatížen relativně velkým rozsahem povinností, pokud zaměstnavateli hrozí škoda.

### **Povinnosti zaměstnance k náhradě škody**

Předpokladem pro vznik obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli podle § 250 zákoníku práce je:

- porušení pracovních povinností zaměstnancem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- vznik škody neboli újmy na majetku,
- příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus),
- zavinění na straně zaměstnance alespoň ve formě nedbalostní.

Ke vzniku obecné povinnosti zaměstnance nahradit škodu musí být všechny předpoklady splněny současně, chybí-li kterýkoliv z nich, povinnost nevzniká. Ustanovení § 250 **zákoníku práce nedoznalo věcných změn**, pouze formulace „zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu“ byla zpřesněna „**zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu**“.

**Rovněž ustanovení § 251 zákoník práce**, které obsahuje předpoklady povinnosti zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody, bylo upraveno minimálně a pouze **formulačně**. Toto ustanovení má podpůrnou povahu. Zakládá právo zaměstnavatele požadovat, aby se zaměstnanec podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, pokud vědomě neupo-

zornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli. Možnost této úhrady nastupuje až poté, co zaměstnavatel vyčerpал všechny možnosti úhrady od přímého škůdce. Navíc nejde o vlastní náhradu škody, nýbrž jen o určitý podíl zaměstnance na vzniklé škodě.

Ustanovení § 252 až § 254 zákoníku práce upravují **schodek na svěřených hodnotách**, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. I zde v názvu druhu této škody již není použito slovo „odpovědnost“ a tato ustanovení jsou **pozměněna pouze formulačně**. Škoda, která vzniká z dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování (zde termín „odpovědnost“ ponechán být musel), je zvláštním druhem škody v pracovněprávních vztazích, která se vyznačuje zprísňenými podmínkami ve vztahu k zaměstnanci.

**Na podstatě dohody i na jejich náležitostech, stejně jako na podmínce, že smí být uzavřena nejdřív v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku, se nic nemění.** Škoda v tomto případě vzniká, prokáže-li zaměstnavatel, že na svěřených hodnotách vznikl schodek neboli manko. Nemění se ani, že zaměstnanec může od dohody o odpovědnosti odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán nebo pokud zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů neodstraní závady, na které zaměstnanec písemně upozorňoval. **Novela také již nepoužívá pojem „společná odpovědnost“, ale opisuje ho formulací „hodnoty svěřené společně více zaměstnancům“.** Opět se však věcně na podstatě právní úpravy nic nemění.

**Věcně se nemění ani ustanovení § 255 a § 256 zákoníku práce, pojednávající o ztrátě svěřených předmětů.** I zde se jedná o škodu způsobenou ztrátou a ne o odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Předmětem této náhrady, na rozdíl od náhrady škody z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, jsou jednotlivé věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Povinnost nahradit tuto škodu nelze založit ohledně všech věcí, s nimiž zaměstnanec přichází do styku, ale pouze ve vztahu ke ztrátě nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí. Takovými věcmi nemohou být např. stroje, automobily, vybavení kanceláří apod.

Stejně jako v případě povinnosti zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách se zaměstnanec zproští povinnosti nahradit škodu, prokáže-li, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

**V ustanoveních § 257 až § 260 zákoníku práce, týkajících se rozsahu a způsobu náhrady škody, bylo slovo „odpovědnost“ nahrazeno souslovím „povinnost nahradit škodu“.** I nadále v případě obecné povinnosti nahradit škodu podle § 250 zákoníku práce se hradí škoda skutečná. Vzhledem k tomu že v praxi bývá v převážné většině případů škoda způsobená z nedbalosti, stanoví se pro tyto případy limit ve výši čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Pouze když byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti či po zneužití jiných návykových látek, může zaměstnavatel požadovat náhradu skutečné škody, příp. i náhradu ušlého zisku. Pro posouzení rozsahu povinnosti zaměstnance nahradit škodu zákon nedává jinou dispozici než to, že poměrná část se určí

podle míry jeho zavinění, způsobil-li škodu také zaměstnavatel, a odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý poměrnou část škody rovněž podle míry svého zavinění.

Na rozdíl od obecné povinnosti zaměstnance podle § 250 zákoníku práce v případě nesplnění povinnosti k odvrácení škody podle § 251 zákoníku práce je omezena výše náhrady pouze trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

**V případě povinnosti zaměstnance nahradit schodek na svěřených hodnotách se dovozuje existence předpokládaného zavinění zaměstnance jako třetího předpokladu vzniku povinnosti k náhradě škody. Zaměstnavateli pak postačí prokázat pouze existenci dohody o odpovědnosti a vznik schodku a zaměstnanci vzniká povinnost nahradit schodek v plné výši.** Na úhradě celého vzniklého schodku jsou povinni se podílet všichni zaměstnanci, kteří se k náhradě schodku zavázali společně.

Východiskem pro rozvržení schodku na jednotlivé zaměstnance jsou jejich dosažené výdělky za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Přitom platí, že podíl jednotlivých zaměstnanců, kteří se na pracovišti společně zavázali k vyúčtování svěřených hodnot, nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku. Případný zbytek náhrady škody jsou povinni uhradit vedoucí a jeho zástupce, opět podle poměru svých dosažených průměrných výdělků.

Jen pro zajímavost možno podotknout, že zákonodárce ve své snaze o pečlivost a důslednou terminologickou čistotu (nahrazení slova „odpovědnost“) **zcela opomenul, že ustanovení § 260 zákoníku práce používá termín „hrubý výdělek“**, tedy termín, který naše legislativa nezná od roku 1992, kdy byla zavedena stávající daňová soustava.

Poslední díl 5 hlavy první části jedenácté zákoníku práce – Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu (§ 261 až § 264) – kromě zrušení termínu „odpovědnost“ nedoznal věcných změn. Zákon předpokládá, že zaměstnanec je schopen nejen nabývat práv a brát na sebe povinnosti, ale i zdržet se protiprávního jednání, pokud je schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Uvede-li se však do takového stavu vlastním zaviněním, např. v důsledku opilosti, odpovídá za způsobenou škodu, i když mu v daný moment chybí schopnost ovládnout své jednání.

V neposlední řadě zákonodárce ve společných ustanoveních řeší i náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům – ty jsou v doktríně občanského práva i v judikatuře ustáleny, **sankcionováno je i takové jednání, které není v právním předpise výslovně uvedeno, nicméně je obecně vnímáno jako nemravné.**

V souvislosti s projednáním výše náhrady škody má v praxi zásadní význam dohoda o způsobu náhrady škody, jejímž předpokladem je uznání dluhu co do důvodu a výše. **Pro odbory je významné ustanovení § 262 zákoníku práce, podle kterého výši požadované škody a obsah dohody o způsobu její**

**úhrady (pokud přesahuje limit 1 000 Kč) je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.**

Zákon stanoví i tzv. **moderační (zmírňovací) právo soudu** určit výši náhrady škody nižší částkou tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala v konkrétním případě to, co lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat.

## **2. Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody**

### **Obecně úvodem**

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci byla technickou novelou zákoníku práce navracena, pokud jde o náhradu škody z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání, z přechodných ustanovení do části jedenácté zákoníku práce.

**Povinnost zaměstnavatele nahradit škodu způsobenou zaměstnanci je postavena na tzv. objektivním principu** (na rozdíl od principů náhrady škody v právu občanském i od povinnosti zaměstnance nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli, která je založena na tzv. subjektivním principu, při kterém se musí prokázat i zavinění zaměstnance), což znamená, že k jejímu vzniku stačí pouze splnění tří předpokladů:

- **škodní událost** (jednání, opomenutí nebo jiná skutečnost způsobující škodní následek),
- **její následek** (škoda, majetková újma),
- **příčinná souvislost** mezi škodnou událostí a následkem (škodou).

Jde tedy o bezvýhradnou povinnost zaměstnavatele nahradit škodu způsobenou zaměstnanci, omezenou pouze spoluzaviněním poškozeného zaměstnance. Okolnost, zda právní povinnost porušil nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům zaměstnavatel, zaměstnanec jednající jeho jménem nebo jiná osoba bez jakéhokoliv vztahu k zaměstnavateli, zde není významná, **rozhodující je, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.**

Pokud škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovněprávních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem, může ke škodě dojít kdekoliv, i mimo pracoviště, mimo rámec pracovního poměru. Tato skutková podstata samozřejmě dopadá i na případ, kdy škodu způsobil zaměstnanci porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele přímo sám zaměstnavatel – fyzická osoba.

**Jestliže však zaměstnanec použije** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez výslovného souhlasu zaměstnavatele **vlastní dopravní prostředek nebo náradí, zařízení a předměty potřebné pro výkon práce, činí tak na vlastní riziko.** Zákon totiž výslovně vylučuje povinnost zaměstnavatele za škodu, která zaměstnanci vznikla na těchto předmětech, **i když to bylo v souvislosti s výkonem práce.**

Předmětné ustanovení § 265 zákoníku práce nebylo kromě výše avizovaných změn termínu odpovědnost nijak věcně měněno.

## Odvracení škody

Jestliže zaměstnanec při plnění své „zakročovací“ prevenční povinnosti podle § 249 zákoníku práce utrpí škodu, vznikne mu právo na náhradu věcné škody a na účelně vynaložené náklady za splnění následujících podmínek:

- jednalo se o odvracení hrozící škody, jejíž nebezpečí zaměstnanec úmyslně nevyvolal,
- zaměstnanec plnil svoji povinnost zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli způsobem přiměřeným okolnostem,
- mezi vznikem věcné škody nebo účelně vynaložených nákladů a plněním povinnosti neodkladně zakročit je přímá příčinná souvislost.

Právo na tuto náhradu má i zaměstnanec, který odvracel nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, např. poskytoval první pomoc při pracovním úrazu spoluzaměstnance. Škoda vzniklá na zdraví zaměstnance, který odvracel škodu hrozící zaměstnanci, je upravena samostatně v souvislosti s náhradou škody z titulu pracovních úrazů.

## Odložené věci

Podle § 226 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnou úschovu věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do práce. Okruh věcí, které zaměstnanci obvykle do práce nosí, zákon nestanoví, a proto se musí posoudit nejen z objektivního hlediska, ale i s ohledem na konkrétní podmínky výkonu pracovních činností, ročního období, místní situace apod.

**Ustanovení § 267 (odložené věci) a § 268 (Rozsah a způsob náhrady škody) zákoníku práce o povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu na odložených věcech jde dále, tato povinnost se vztahuje na všechny věci, které zaměstnanec vnese do zaměstnání.** Jakákoli obecná oznámení na pracovišti „za odložené věci se neručí“ nemají právní význam. Právní úprava této odpovědnosti je rozčleněna do dvou dílů hlavy III části jedenácté zákoníku práce.

**Objektivní povinnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech vzniká splněním tří předpokladů:**

- došlo k odložení věci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém,
- na věci vznikla škoda,
- zaměstnanec ohlásil zaměstnavateli škodu bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů.

**Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody se vztahuje na věci, které zaměstnanec v souvislosti s výkonem práce odložil a které se tak dostaly mimo sféru jeho dispozice.** Dojde-li ke škodě na věcech, které zaměstnanci obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit škodu pouze **do výše 10 000 Kč.** V případě ztráty všech ostatních věcí včetně těch, které se obvykle do práce



nenosí, ale které zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je **zaměstnavatel povinen nahradit škodu bez omezení**.

Technická novela provedla v § 267 a § 268 zákoníku práce významnou věcnou změnu. **Dosavadní prekluzivní lhůta k uplatnění práva na náhradu škody na věcech byla změněna na lhůtu promlčecí**, aby zákoník práce neobsahoval přísnější právní úpravu než občanský zákoník. V praxi to znamená, že když zaměstnanec škodu na odložených věcech zaměstnavateli oznámí později než ve lhůtě 15 dnů, právo na náhradu škody nezanikne jako dosud, ale pouze je ohroženo promlčením. Podle zásady § 610 občanského zákoníku soud k námitce promlčení přihlédne, jen namítne-li dlužník (zaměstnavatel), že právo je promlčeno. Jinak se samozřejmě uplatnit může v obecné tříleté promlčecí lhůtě.

### **3. Pracovní úrazy a nemoci z povolání**

**Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k náhradě**

Právní úprava náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem a nemocí z povolání je **obsažena v dílu 5 hlavy III části jedenácté zákoníku práce, nazvaném Pracovní úrazy a nemoci z povolání**, aby logicky navazovala na výčet předchozích druhů náhrady způsobených zaměstnavatelem zaměstnanci (obecnou povinnost, náhradu při odvracení škody, náhradu za ztrátu odložených věcí).

**Tento díl 5 do přijetí technické novely obsahoval tři ustanovení § 269 až § 271 a byl nazván Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu**. Ustanovení § 269 **o náhradě škody v penězích**, resp. o uvedení v předešlý stav a o omezení odpovědnosti byla přesunuta a zařazena jako nové ustanovení § 275 do společných ustanovení na úplný závěr části pojednávající o povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody způsobené zaměstnanci.

**Ustanovení § 271 obsahující právo zaměstnavatele uplatnit své regresní právo vůči tomu, kdo za škodu odpovídá podle občanského zákoníku, bylo ze zákoníku práce vypuštěno**, protože věcně do pracovněprávní úpravy nepatří, když upravuje vztah zaměstnavatele a třetí osoby stojící mimo strany pracovněprávního vztahu.

**Do nového ustanovení § 269 zákoníku práce je „překlopen“ obsah stávajícího ustanovení § 366 s formulační úpravou** – důsledně jsou odstraněny termíny „odpovědnost“ a „odpovídá“. Skutečnost, že nový občanský zákoník důsledně odlišil pojmy „majetková újma“ jako škoda na majetku a „nemajetková újma“, u které přichází peněžitá náhrada v úvahu jen tehdy, nelze-li tuto újmu odčinit jinak, se projevila i zde. Z toho důvodu zákonodárce důsledně stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu atd.

**Povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je upravena**

- stejně jako předchozí druhy náhrad za strany zaměstnavatele – **jako objektivní**. Předpoklady vzniku povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody jsou tři:
  - existence pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
  - vznik škody,
  - příčinná souvislost mezi pracovním úrazem (nemocí z povolání) a vznikem škody.

Jediný rozdíl mezi nemocí z povolání a pracovním úrazem při odškodňování nemocí z povolání je v tom, že **za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem odpovídá obecně zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru**. Za škodu způsobenou zaměstnanci **nemocí z povolání** však odpovídá **zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval za podmínek, z nichž nemoc z povolání, kterou byl postižen, vzniká**. Nemusí to tedy být vždy zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec v okamžiku vzniku nemoci z povolání v pracovním poměru.

Vzhledem k tomu že zákon nerozlišuje příčinu vzniku škodní události a zaměstnavatel je povinen nahradit škodu vždy, i když objektivně vzato nic nezavinil a zajistil zejména bezpečnost a ochranu zdraví při práci dotčeného zaměstnance v souladu s předpisy, **zákonodárce umožňuje zaměstnavateli se v určitých taxativně vyjmenovaných případech deliberovat**, tj. zcela nebo zčásti se své povinnosti k náhradě škody zprostit. Tuto možnost obsahuje **nový § 270 zákoníku práce**, kam byl zařazen obsah stávajícího § 367.

Jedná se zejména o zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění BOZP, a o situaci, kdy škoda vznikla následkem opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek. V případě částečné deliberace zaměstnavatele je třetí možností deliberace zaměstnavatele situace, kdy zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

Poslední ustanovení tohoto oddílu je **§ 271 zákoníku práce, který převzal obsah dosavadního § 368**. Obsahuje základní zásadu úpravy povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání – **zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti k náhradě škody, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrožící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrožícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal**.

## Druhy náhrad

**Do nového oddílu 2 (Druhy náhrad) byla zařazena stávající ustanovení § 370 až § 374 zákoníku práce**, pojednávající o náhradě za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhradě za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně

vynaložených nákladech spojených s léčením a náhradě věcné škody. **Dosa-  
vadní ustanovení § 369 odst. 1 vyjmenovávající druhy náhrady škody  
do nového textu zákona nebylo zařazeno, protože mělo pouze deklaratorní  
obsah.**

Stejně jako v předchozích ustanoveních je zde upravena především termino-  
logie. K určité změně dochází u náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracov-  
ní neschopnosti, toto **ustanovení je doplněno o výslovnou úpravu nároku  
na náhradu škody i pro zaměstnance, kterým tato škoda vznikla při výkonu  
práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy doho-  
dy o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.** Jde o zpřesnění textu, neboť  
nárok na náhradu škody těmto zaměstnancům vzniká i podle současné právní  
úpravy (dosud § 385 a § 386, nově § 271o a § 271p zákoníku práce) a zaměst-  
navatel je pro tyto případy pojištěn.

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti podle § 271a  
zákoníku práce – jak vyplývá ze samotného názvu této náhrady – se poskytuje  
zásadně poškozenému zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo  
nemoci z povolání je uznán praceneschopným. Výše této náhrady činí rozdíl  
mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem  
nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 nebo  
odměny z dohody podle § 194 zákoníku práce a plnou výší nemocenského.

Pokud zaměstnanci před vznikem škody příslušela náhrada za ztrátu na  
výdělků po skončení pracovní neschopnosti, poskytuje se náhrada do výše část-  
ky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracov-  
ní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Přitom se za výdělek po pra-  
covním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

K dalším změnám u této náhrady nedošlo.

**V ustanovení § 271b zákoníku práce u náhrady za ztrátu na výdělků  
po skončení pracovní neschopnosti došlo pouze k úpravě v odstavci 6, kam  
byl doplněn text, který reaguje na prodlužování délky nároku na starobní  
důchod tak, aby i poškozený, kterému vznikne nárok na starobní důchod  
později než dovršením 65 let věku, měl nárok na náhradu za ztrátu  
na výdělků po skončení pracovní neschopnosti za stanovených podmínek  
i po dovršení tohoto věku.**

Podstata náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti je  
v tom, že se porovnává průměrný výdělek poškozeného zaměstnance před vzni-  
kem škody (před převedením na jinou práci, při změně pracovního úvazku nebo  
jiné změně pracovního poměru v důsledku pracovního úrazu) s výdělkem dosa-  
hovaným po vzniku škody s připočtením případného invalidního důchodu.

**Beze změny zůstává náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní  
neschopnosti v případě, kdy poškozený zaměstnanec onemocní obecnou  
chorobou,** tedy kdy jeho pracovní neschopnost není v přímé příčinné souvis-  
losti s původním poškozením zdraví, pracovním úrazem nebo nemocí z povolání  
nebo kdy je veden jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce. Také staré  
principy této náhrady řešící situace, kdy zaměstnanec ze své viny dosahuje

nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci téhož druhu nebo když bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, a k tomu zrcadlově opačná situace, kdy zaměstnanec dosahuje výdělků svým zvýšeným pracovním úsilím, nedoznaly žádných změn.

**Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění** dosud upravená v § 372 zákoníku práce je **nově obsažena v § 271c**. Podstata této náhrady se **věcně nemění**, jedná se o jednorázové odškodnění zaměstnance vytrpěného tělesného a duševního strádání (bolesti) a ztížení společenského uplatnění, kterým se rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví a jeho trvalé následky a psychosociální dopady, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.

**V § 372 je nově upraven odstavec 2 obsahující zmocnění k vydání prováděcího předpisu** (nově jde o nařízení vlády), **který stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění**, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti. Úprava reaguje na úpravu nového občanského zákoníku tak, aby na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo možné výši předmětných náhrad zvýšit nad rámec výše stanovené právním předpisem.

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením jsou upraveny jako další samostatná náhrada v § 271d zákoníku práce. Oproti obsahu stávajícího § 373 **nedošlo k žádné změně**, náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo je vynaložil. Jde o náklady, které vzniknou poškozenému zaměstnanci nad rámec bezplatného lékařského ošetření, poskytnutých léků, poplatků u lékaře, poplatků v lékárnách apod., např. i o zvýšené náklady na stravování, zejména v důsledku některých chorob z povolání nebo diet, na některé zdravotnické pomůcky nebo prostředky, které nejsou zcela hrazeny, např. speciální obuv, sluchové aparátky, speciální protézy, vozíky apod.

**Nové ustanovení § 271e zákoníku práce** (Náhrada věcné škody) **věcně nepředstavuje žádnou změnu**, škoda byla zákoníkem práce upravena v § 375 písm. d). Ve většině případů představuje věcná škoda poškození oděvů nebo hodinek či jiných předmětů, které měl zaměstnanec v okamžiku vzniku škodné události u sebe. **Může jít i o ztrátu peněz** nebo některých jiných předmětů, existuje i judikát, že může jít o náklady, které vznikají poškozené tím, že pro následky pracovního úrazu nemůže obstarávat svou domácnost, kterou před úrazem obstarávala, a musí za ni tyto práce nebo jejich část vykonávat někdo jiný.

Ustanovení § 271f zákoníku práce shodně s § 374 stanoví, že škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.

### **Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance jsou zařazeny do oddílu 3 hlavy III části jedenácté zákoníku práce. Jde o dřívější § 375 až § 379 pojednávající

o náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradě přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradě nákladů na výživu pozůstalých, o jednorázovém odškodnění pozůstalých a o náhradě věcné škody.

**Ustanovení § 271g zákoníku práce o náhradě účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradě přiměřených nákladů spojených s pohřbem nedoznalo věcné změny.** Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením vychází ze stejných principů jako náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením postiženého zaměstnance, jak je uvedeno výše. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem se poskytuje tomu, kdo tyto náklady vynaložil, což nemusí být v některých případech ani přímý příbuzný. Podle zákoníku práce to jsou zejména náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úprava hrobu a jedna třetina přiměřených nákladů na smuteční ošacení.

**Ustanovení § 271h zákoníku práce o náhradě nákladů na výživu pozůstalých přebírá obsah dosavadního § 377 a je do něj doplněn text, který reaguje na prodlužování délky nároku na starobní důchod** tak, aby i pozůstalému, kterému vznikne nárok na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, příslušela tato náhrada do doby, kdy by příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti, v případě že by poškozený nezemřel. Právo na náhradu nákladů na výživu pozůstalých mají pozůstalí, kterým podle zákoníku práce zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do odchodu do starobního důchodu. Výše náhrady nákladů na výživu pozůstalých činí 50 % průměrného výděleku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výděleku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám.

**Ustanovení § 271i zákoníku práce (jednorázové odškodnění pozůstalých), jehož základ je převzat z § 377, však doznalo několika změn. Předně zde došlo k rozšíření okruhu osob, které mají nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých, o nárok partnera podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, neboť i mezi partnery vzniká vyživovací povinnost.**

**Druhou změnu představuje zmocnění v odstavci 2 k vydání nařízení vlády, kterým se ukládá zvýšit jednorázové odškodnění pozůstalých v závislosti na vývoji mzdové úrovně a životních nákladů** tak, aby nařízení vlády, kterým se toto zvýšení provede, reagovalo na poskytování tohoto odškodnění, které bude příslušet na základě soudní praxe podle občanského zákoníku.

**Nezměněná zůstala zásada, že každému nezaopatřenému dítěti přísluší jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč, manželu a partnerovi též ve výši 240 000 Kč. Rodičům zemřelého zaměstnance přísluší právo na odškodnění v úhrnné výši 240 000 Kč, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti. Jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší**

**i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.**

Poslední náhradou z okruhu náhrad při úmrtí zaměstnance je náhrada věcné škody. Její principy jsou obsaženy v § 271j zákoníku práce, kam je zařazen dosavadní § 379. Náhrada věcné škody přísluší dědicům zemřelého a při jejím stanovení se vychází ze stejných principů jako u náhrady věcné škody postiženému zaměstnanci, jak je uvedeno výše.

### **Společná a zvláštní ustanovení**

Oddíl 4 díl 5 o pracovních úrazech a nemocech z povolání nese název Společná a zvláštní ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání. **Jde o nová ustanovení § 271k až § 271u zákoníku práce, do kterých je zařazen s určitými změnami obsah dosavadních ustanovení § 380 až § 393.**

Ustanovení § 271k zákoníku práce definuje stejným způsobem pojem pracovního úrazu, jako je tomu dosud v § 380 v souladu s konstantní judikaturou. Pokud se týká nemocí z povolání, odkazuje na nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

Ustanovení § 271 zákoníku práce shodně s dosavadním § 381 stanoví, že **náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva.**

Ustanovení § 271m zákoníku práce shodně se stávajícím § 382 stanoví výjimku z výpočtu průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání. Délka rozhodného období činí kalendářní rok, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Ustanovení § 271n zákoníku práce obsahuje stávající odstavce 2 a 3 § 384. **Regresní nárok zaměstnavatele vůči třetí osobě, stejně jako v případě regresního nároku zaměstnavatele obsaženého v ustanovení § 271, do textu novely převzat nebyl, protože se netýká vztahu zaměstnanec zaměstnavatel.** Ustanovení obsahuje pouze regresní nárok zaměstnavatele vůči ostatním zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval, za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání a dále zásadu, že pokud jde o jinou škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.

**Ustanovení § 271o zákoníku práce** přebírá obsah § 385. Pracuje-li poškozený zaměstnanec v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr nebo vykonává-li vedle práce konané v pracovním poměru soustavnou činnost vlastním jménem a na vlastní odpovědnost (OSVČ), vychází se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků z průměrných výdělků všech těchto pracovněprávních vztahů.

**Ustanovení § 271p zákoníku práce** má věcný základ v § 386 a týká se náhrady škody v případě, kdy je základní **pracovněprávní vztah** uzavřen **na dobu určitou.** Ustanovení je **doplněno o výslovnou úpravu nároku**

**na náhradu škody i pro zaměstnance, kterým tato škoda vznikne při výkonu práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). V podstatě jde o zpřesnění textu, neboť dosud nárok na náhradu škody vznikal podle současné právní úpravy i v případě dohody o pracovní činnosti. Ustanovení je tedy věcně doplněno o dohody o provedení práce, neboť i v případě dohod je zaměstnavatel pro případ náhrady škody pojištěn.

**Zásady náhrady škody poživatele starobního nebo invalidního důchodu také nedoznaly změny.**

Ustanovení § 271q zákoníku práce je formulačně nové, nicméně zásadu v něm obsaženou, že práva podle § 271g až § 271j nejsou závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil, respektuje judikatura soudů.

**Důležitý nový § 271s zákoníku práce stanoví, že soud může náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a jednorázové odškodnění pozůstalých přiměřeně zvýšit.** Pro náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění obsahovalo tuto možnost ustanovení § 388 ZP. **Novela rozšiřuje toto právo i na jednorázové odškodnění pozůstalých.**

**Obsah ustanovení § 271t zákoníku práce je převzat z § 389 ZP.** Obecně platí, že práva na náhradu opakující se škody z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo jiné nemajetkové újmy se nepromlčují, promlčují se pouze práva na jednotlivá plnění, a to v obecné třileté promlčovací lhůtě.

**Ustanovení § 271u zákoníku práce obsahuje dosavadní § 390.** V prvním odstavci **princip tzv. podstatné změny poměrů se nemění.**

**K důležitější změně dochází v odstavci 2.** Toto ustanovení upravující valorizaci náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrad nákladů na výživu pozůstalých bylo upraveno tak, že **dosavadní možnost, aby vláda provedla valorizaci náhrad, se mění v povinnost,** která byla dosud stanovena usnesením vlády z roku 2005. Dále pak s ohledem na skutečnost, že od r. 2005 byla valorizace prováděna v závislosti na valorizaci důchodů (procentní výměře), která je prováděna **s ohledem na růst životních nákladů,** byl tento důvod doplněn i do předmětného zmocnění. Bylo doplněno, že valorizace se provádí **zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku.** Jedná se o text shodný s § 111 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje zvyšování minimální mzdy. Vazba na termín valorizace důchodů nebyla záměrně použita

## **Společná ustanovení**

Poslední hlavou části jedenácté je hlava IV nazvaná Společná ustanovení, neboť **hlava V Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání byla zrušena.** Obsahuje ustanovení § 272 až § 275.

Ustanovení § 272 zákoníku práce stanoví, z čeho se vychází při určení výše škody na věci v době poškození nebo ztráty. **Technickou novelou bylo dopl-**

**něno v souladu s občanskoprávní úpravou o zásadu, že při určení výše škody se zohlední i to, co poškozený musí k obnově nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.**

Ustanovení § 273 obsahující výčet úkonů zařazených pod plnění pracovních úkolů a § 274 zákoníku práce obsahující výčet úkonů přímo souvisejících s plněním pracovních úkolů **nedoznala podstatných změn. Pouze do § 273 odstavec 2 byla** vedle činnosti konané na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **zařazena činnost zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců.**

Obsah § 274a zákoníku práce je převzat z § 387 ZP, nicméně nebyl zařazen do společných a zvláštních ustanovení týkajících se náhrady škody z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, protože má obsahovou a věcnou souvislost s § 274 ZP. **Upřesňuje zásadu, že úkonem přímo souvisejícím s plněním pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a stanoví výjimky pro zaměstnance v lesnictví, zemědělství a stavebnictví.**

Ustanovení § 275 ZP **přebírá dosavadní § 269 a § 270 ZP s drobnou úpravou, že rozlišuje náhradu škody a nemajetkové újmy.** Obsahuje zásadu náhrady skutečné škody a omezení odpovědnosti zaměstnavatele v případě, kdy se prokáže, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec.



## **B. NÁVRHY SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NA OBSAH KONCEPČNÍ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE**

### **I. ZAMĚSTNAVATELÉ – Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů**

Strana zaměstnavatelů uskutečnila řadu kulatých stolů, diskusních setkání, seminářů, na nichž byly diskutovány vzájemné vazby a provázanost občanského zákoníku a zákoníku práce, zejména použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích [svéprávnost, základní zásady, odchýlení se od zákona, právní jednání a důsledky jeho vad, pravidla počítání času, prekluzivní a promlčecí lhůty, souběh funkcí, doručování písemností zaměstnavatelem, instituty sloužící k zajištění závazků v pracovněprávních vztazích (srážky ze mzdy, směnky, postoupení pohledávky)].

Byla nastolována i další témata týkající se praktických problémů při aplikaci konkrétních ustanovení zákoníku práce, řada ustanovení zákoníku práce stále činí výkladové problémy, názory na správnou aplikaci se různí. Diskutovány byly i dřívější (staré) návrhy na změny v zákoníku práce, které nebyly v minulosti realizovány anebo byly, ale v podobě, která je z pohledu zaměstnavatelů nevyhovující a obtížně aplikovatelná (např. konta pracovní doby).

Šlo zejména o způsoby rozvazování pracovního poměru, velmi podrobná pravidla pro pracovní dobu s nevyužitím výjimek, které Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby národním úpravám umožňuje (např. pro oblast sezonních prací, zvláštní úprava pro vrcholové manažery), problematiku dovolené, zejména způsob určování jejího čerpání, náhrady mezd při překážkách v práci na straně zaměstnance. Rovněž byly vznášeny požadavky na vypuštění některých „historických“ institutů, které byly přebrány ze starého zákoníku práce (rozvrhy dovolených, schvalování pracovních řádů odborovou organizací aj.). K jednotlivým požadavkům podrobněji.

**Důsledky neplatnosti právních jednání.** Občanský zákoník obsahuje zásadu, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné a rozlišuje neplatnost absolutní (přihlíží se k ní ze zákona) a relativní (té se druhá strana musí dovolat). Zásady obsažené v zákoníku práce respektující zvláštní ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu ve svém důsledku znamenají, že v pracovněprávních vztazích bude převážně neplatnost absolutní.

Občanský zákoník však nově zavedl (na 15 místech) zdánlivost právního jednání (k určitému právnímu jednání se vůbec nepřihlíží, tj. jako by nebylo). Zákoník práce kromě nedostatku vůle a neodstranitelné nesrozumitelnosti jed-

nání považuje za zdánlivé jednání také např. ústní výpověď, ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo jeho okamžité ústní zrušení jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Může jít také o taková ujednání v podnikové kolektivní smlouvě, která upravují práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo o situaci, kdy se zaměstnanec vzdá svých práv, která mu přiznává zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zdánlivá může být i písemně daná výpověď, pokud je nesrozumitelná (např. obsahuje latinské nebo anglické výrazy či složitě větné formulace).

Zdánlivé právní jednání v takovýchto případech vede k právní nejistotě účastníků právního vztahu, a to i s ohledem na skutečnost, že nulitu nelze žalovat. Konepčnická novela zákoníku práce by proto měla **přehodnotit právní úpravu zdánlivého právního jednání**. Za nejdůležitější považují oba sociální partneři vyloučení tohoto důsledku v případech, kdy je vyžadována písemná forma právního jednání v individuálních pracovněprávních vztazích (jinak se k němu nepřihlíží), a to v § 34 odst. 4 (odstoupení od pracovní smlouvy), § 50 odst. 1 (dání výpovědi z pracovního poměru), § 60 (okamžité zrušení pracovního poměru), § 66 odst. 2 (zrušení pracovního poměru ve zkušební době), § 77 odst. 4 (výpověď nebo okamžité zrušení dohody o práci konané mimo pracovní poměr).

Navrhuje, aby v uvedených případech **nedodržení písemné formy právního jednání způsobovalo relativní neplatnost**. Tím zároveň bude možné v těchto případech žalovat neplatnost podle § 72 zákoníku práce, který neplatnost jako důsledek vady nemusí uvádět, neboť ta vyplývá z občanského zákoníku.

**Doručování.** Zaměstnavatelé dlouhodobě požadují změnu pravidel doručování. Zazněly požadavky na zrušení samostatné úpravy doručování v zákoníku práce s postupem podle obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku nebo na zachování obou samostatných úprav s tím, že v zákoníku práce budou provedeny zásadní změny s cílem **zjednodušení a usnadnění doručování písemností ze strany zaměstnavatele**. Tato varianta byla v diskusích převažující.

Zaměstnavatelé požadují dvě zásadní úpravy:

- **zrušit možnost zaměstnavatele doručovat zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb teprve poté, kdy vyčerpá postupně všechny možnosti doručování na pracovišti, v bytě nebo kdekoliv bude zastížen** – § 334 odst. 2 zákoníku práce,
- **sjednotit lhůty pro uložení písemnosti dle poštovních podmínek na 15 kalendářních dnů** – § 336 odst. 3 zákoníku práce.

Úprava obsažená v § 334 až § 337 představuje pro zaměstnavatele velkou administrativní zátěž s nejistotou, že k platnému doručení vůbec dojde, a to v zákonem stanovené lhůtě. Zaměstnavatel má povinnost doručovat písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod mimo pracovní poměr, odvolání z místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr, a záznam o porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce do vlastních

rukou. Zákon zároveň obsahuje určitou poslušnost způsobu jak zaměstnanci písemnost doručit; tato povinnost působí v praxi potíže, zejména při překážkách v práci, nebo pokud hodlá zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr (výpověď, oznámení o ukončení pracovního poměru ve zkušební době, apod.).

Problémem je i nesoulad lhůty 10 pracovních dnů pro fikci doručení zásilky podle § 336 odst. 4 zákoníku práce **a lhůt podle jiných obecně závazných i interních poštovních předpisů. Velmi často pro nedodržení lhůty podle zákoníku práce fikce doručení vůbec nenastane.** Problémy působí i povinnost doručovatele poučit zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a požadavek písemného záznamu o poučení (§ 336 odst. 4 ZP), jejichž nedodržení *může opět mít za následek, že fikce doručení nenastane.*

„Komise pro snižování administrativní zátěže“, ustavená při Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR, konstatovala, že „při nejbližší novele zákoníku práce postačí sladit lhůty na 15 kalendářních dnů, tzn. v zákoníku práce prodloužit lhůtu z 10 pracovních dnů pro fikci doručení zásilky podle § 336 zákoníku práce na 15 kalendářních dnů“. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přislíbilo řešení při nejbližší věcné novele zákoníku práce.

Zaměstnavatelé rovněž považují za potřebné podporovat zásadu, aby veškeré lhůty napříč právním řádem byly logicky uspořádány a aby byly používány zpravidla pouze lhůty odpovídající běžně používaným časovým jednotkám (7 dní – týden, 15 dní – půlměsíc, 30 dní – měsíc, 90 dní – kvartál, 6 měsíců – půlrok atd.).

**Opuštění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, DPČ a DPP zákonným zástupcem nezletilého** (je navrhováno k technické urgentní novele občanského zákoníku, kterou schválila Legislativní rada vlády). Způsobilost k zavázání se k výkonu závislé práce vychází z § 31 občanského zákoníku, který stanoví právní domněnku, že každý nezletilý, který nenabyl svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Zákonodárce tak má za to, že obvykle ve věku 15 let a po splnění povinné školní docházky je nezletilý obvykle dostatečně vyspělý k přijetí závazku výkonu závislé práce a porozumění práv a povinností, která s takovým závazkem souvisí. Na druhou stranu zákonný zástupce má v § 35 odst. 2 občanského zákoníku založeno právo rozvázat pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek. Navazující § 56a zákoníku práce pak upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, stejně jako u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr § 77 ZP.

Zrušení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonným zástupcem je možné, jen pokud nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let, zrušení je v zájmu jeho vzdělávání, vývoje nebo zdraví, soud k němu přivolí a zákonný zástupce doručí stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému.

Proti sobě stojí rodičovská odpovědnost na straně jedné a na druhé straně zkušenosti personalistů zastávajících opačný názor s ohledem na velké riziko pro samotného nezletilce, přes něhož si mohou znesváření rodiče vyřizovat své účty a pod rouškou rodičovské odpovědnosti, péče o jeho řádný vývoj po stránce zdravotní i intelektuální zabránit nezletilému prostřednictvím brigády nebo dokonce zajímavé odborné práce v době prázdnin získat finanční prostředky, za které by si mohl koupit věc, po které touží. Zejména může jít o případy, kdy okamžité zrušení požaduje rodič, který sám v péči dítě nemá, o výchovu dítěte se příliš nezajímá, finančně se podílí na nákladech jeho výchovy minimálně. Proto zaměstnavatelé požadují vypuštění § 35 odst. 2 občanského zákoníku a § 56a a § 77 odst. 5 zákoníku práce.

**Souběh funkcí, tedy výkonu obchodního vedení společnosti jednou osobou souběžně v pracovním poměru a dle smlouvy o výkonu funkce. Ten byl do roku 2011 na základě rozsudků Nejvyššího soudu považován za nepřijatelný a pracovní smlouvy byly označovány za neplatné.** Na základě požadavků široké podnikatelské veřejnosti byl do obchodního zákoníku vložen od 1. ledna 2012 § 66d, který umožnil delegovat obchodní vedení z funkce statutárního orgánu a vykonávat je na základě souběžného pracovního poměru, a to i stejnou osobou.

Nový zákon o obchodních korporacích ani občanský zákoník však žádné obdobné stanovení neobsahují a odborná veřejnost i soudci Nejvyššího soudu prezentují přes prohlášení autorů právní úpravy, že „co není zakázáno, je dovoleno“, stanovisko, že souběh je zakázán a stávající pracovní smlouvy budou posuzovány jako neplatné (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, který potvrdil, že souběh je nemožný s tím, že pracovní poměr zanikl ke dni, kdy byl zaměstnanec jmenován jednatelem společnosti).

To znamená, že pokud bude **pracovní smlouva sjednána po vzniku funkce ve statutárním orgánu**, bude neplatná. Pokud předtím než vznikne zaměstnanci funkce ve statutárním orgánu, podle uvedeného rozsudku pracovní poměr zanikne konkludentně.

Řešením je tedy **výkon funkce statutárního orgánu na základě jedné smlouvy, a to smlouvy o výkonu funkce, do které lze zapracovat nároky člena představenstva (jednatele) srovnatelné s právy zaměstnance dle zákoníku práce**, tj. zapracování příslušných institutů obsažených v zákoníku práce přímo do smlouvy o výkonu funkce. Pokud nebude ve smlouvě nějaká otázka upravena, **použijí se ustanovení občanského zákoníku.**

**V současné době již není ze strany zaměstnavatelů takový tlak na změnu právní úpravy, protože většinou se firmy s novou úpravou tímto způsobem vyrovnaly.**

**Doplnění pravidel počítání času, promlčení a prekluze, aby se v pracovních vztazích neprodložovaly krátké prekluzivní lhůty o dobu 6 měsíců v případě odpadnutí překážky běhu lhůty – krátké prekluzivní lhůty stanovené zákoníkem práce řeší dobu právní nejistoty tak, aby vztahy**

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byly uspořádány co nejrychleji [např. 15 dní pro nahlášení vzniku škody na odložených věcech zaměstnance zaměstnavateli (§ 267 odst. 2, § 268 odst. 3)], 1 měsíc pro ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele pro porušení „režimu dočasně práceneschopného“ zvláště hrubým způsobem (§ 57 a § 301a), popř. 2 měsíce v případě ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovní povinnosti zaměstnance nebo z důvodů, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 58), či v případě uplatnění žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ze strany zaměstnavatele i zaměstnance (§ 72 ZP). Podle nového občanského zákoníku se běh prekluzivních lhůt staví a při „znovurozběhnutí“ lhůty neskončí tato lhůta dříve než za šest měsíců. To v případě pracovněprávních vztahů způsobí, že lhůta bude několikanásobně delší, než stanoví zákoník práce a v praxi tak může zaměstnanec získat 6 měsíců na uplatnění podání žaloby na neplatnost výpovědi (z původních 2 se může stát až 8 měsíců), nedojde-li např. v rámci mimosoudního jednání k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výši finanční kompenzace namísto žaloby na neplatnost výpovědi.

Proto zaměstnavatelé v zájmu jistoty požadují, aby pravidlo stanovené v § 652, resp. v § 654 odst. 2 občanského zákoníku se pro pracovněprávní vztahy vyloučilo např. tím, že v § 330, případně § 333 bude doplněna věta: „Pro běh promlčecí lhůty a prekluze se pravidlo o prodloužení jejich délky po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až § 651 občanského zákoníku na práva vzniklá podle tohoto zákona nepoužije.“

**Dohody o srážkách ze mzdy, dvojí limit srážek ze mzdy.** Speciální úprava dohody o srážkách ze mzdy byla ze zákoníku práce vypuštěna a nahrazena jednotnou úpravou v občanském zákoníku. Problémy, které přetrvávají při aplikaci dohody o srážkách ze mzdy, se týkají rozdílné úpravy nejvyššího přípustného rozsahu srážky ze mzdy v občanském zákoníku a zákoníku práce, kdy podle § 2045 odst. 1 občanského zákoníku je nevyšší přípustná hranice limitována polovinou mzdy (dohody), zatímco v zákoníku práce se odkazuje na pravidla provádění srážek ze mzdy při výkonu rozhodnutí v občanském soudním řádu. Zaměstnavatelé požadují řešení ve prospěch úpravy uvedené v zákoníku práce, která odkazuje na pravidla provádění srážek ze mzdy při výkonu rozhodnutí v občanském soudním řádu.

**Klíčová zaměstnanci.** Zavedení zvláštní kategorie klíčového zaměstnance je ze strany MPSV odmítáno s tím, že poměrně široce vymezený okruh vedoucích zaměstnanců v § 11 zákoníku práce „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“ dává prostor pro zařazení takovýchto zaměstnanců v organizačním schématu do kategorie vedoucích zaměstnanců a tomu odpovídající rozsah práv, povinností včetně výše jejich odměny.

Tato úprava je však nedostačující, protože u zaměstnavatelů působí často

zaměstnanci na klíčových pozicích, kteří nejsou a ani nemohou být na čele příslušného stupně řízení a někdy ani nemají oprávnění ukládat pracovní úkoly jiným zaměstnancům, přesto významně ovlivňují chod zaměstnavatele (poradci, asistenti vrcholových manažerů atd.), jejichž pracovní poměry je nutné přiblížit pracovním poměrům vedoucích zaměstnanců.

Proto je třeba zavést nový pojem tzv. **klíčových zaměstnanců jako osob**, které **mohou podstatně ovlivňovat činnost zaměstnavatele** s tím, že okruh těchto zaměstnanců vymezi zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. Na tyto klíčové zaměstnance by se měla vztahovat ustanovení týkající se vedoucích zaměstnanců [§ 35 odst. 1 písm. b), § 73 a § 73a, § 114 odst. 4 – otázka je, zda i § 127 odst. 3 nebo zda tuto možnost vyloučit u zaměstnavatelů uvedených v § 109. odst. 3; na klíčové zaměstnance by se však neměl vztahovat § 302].

**Zkušební doba.** Přetrvávají nejasnosti, **o jaké dny se prodlužuje** zkušební doba, zdali o kalendářní, protože zkušební doba plyne v kalendářních dnech, nebo pracovní, protože jde o prodloužení o celodenní překážky v práci a o celodenní dovolenou, které mají vazbu na pracovní dny. Z povahy zkušební doby sloužící k tomu, aby se v průběhu časově omezeného období mohly obě strany dobře poznat po pracovní stránce, a pokud dospějí k závěru, že každá ze stran očekávala od druhé něco jiného, mohly pracovní poměr snadno ukončit, plyne, že by mělo jít o dny pracovní. **Proto by § 35 zákoníku práce měl obsahovat pravidlo, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny** zameškané v důsledku celodenních překážek v práci a celodenní dovolené.

**Pracovní poměr na dobu určitou.** Zaměstnavatelé v praxi požadují, aby **do výjimek z omezení uzavírat pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 zákoníku práce) byla vrácena kategorie tzv. zástupů za dočasně nepřítomného zaměstnance** (nejčastěji po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.). Tyto případy se řeší podle § 39 odst. 4 ZP jako vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, po němž nelze spravedlivě požadovat, aby uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo se aplikuje výklad přes odchýlení se ve prospěch zaměstnance. Změna by byla vhodná i s ohledem na poměrně volnou úpravu v zákoně o státní službě.

Zaměstnavatelé dále požadují uzavírání **pracovních poměrů na dobu určitou se starobními důchodci** v zájmu usnadnění organizačních změn a uplatnění mladých zaměstnanců, a to **na bázi dobrovolnosti**, nikoliv jako pravidlo, které platilo ve vazbě na souběžné pobírání starobního důchodu do konce roku 2009.

**Převedení na jinou práci.** Zaměstnavatelé požadují změny § 41 odst. 4 a 5 zákoníku práce, které povedou ke zjednodušení právní úpravy, kdy v některých případech lze dnes zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána, i bez jeho souhlasu, v jiných jen s jeho souhlasem. Odlišný přístup není důvodný. Je nutné zohlednit i vazbu na překážky v práci ze strany zaměstnavatele (§ 207 zákoníku práce), kdy zaměstnanec nebyl z uvedených důvodů převeden

na jinou práci (pozn.: zejména v případě nepřevedení z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů a živelních událostí, které jsou pro účely náhrady mzdy postaveny na roveň).

**Vypuštění právní úpravy přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce.** Zaměstnavatelé považují úpravu obsaženou v § 43 zákoníku práce za přežitou a vzhledem k tomu, že sjednání místa výkonu práce je obligatorní náležitostí pracovní smlouvy, i za nadbytečnou – přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce není nic jiného než smluvní změna obsahu pracovního poměru.

**Návrat zaměstnance do zaměstnání po skončení překážky v práci.** Zaměstnavatelé požadují úpravu obsaženou v § 47 zákoníku práce v rámci zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy vypustit. S ohledem na skutečnost, že druh práce i místo výkonu práce mohou a často bývají se zaměstnancem sjednány poměrně široce, postrádá uvedené ustanovení smysl.

**Výpovědní doba.** Zaměstnavatelé požadují **přehodnocení** institutu výpovědní doby (§ 51 zákoníku práce). Zaměstnavatelé se domnívají, že by **minimální délka** výpovědní doby měla být zkrácena ze stávajících 2 měsíců na **1 měsíc** za podmínky, že zkrácení bude v některých případech kompenzováno zaměstnanci finančně (např. 1 měsíc odstupného navíc).

Zároveň se opětovně objevil požadavek na zvážení možnosti **ukončení pracovního poměru bez využití výpovědních důvodů**, uvedených v zákoníku práce, za podmínky vyššího odstupného, např. min. **8 průměrných měsíčních výdělků**.

**Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností.** Zaměstnavatelé požadují **zabránění výpovědím** tzv. „na poslední chvíli“, které podávají zaměstnanci, kteří nechtějí přejít k novému zaměstnavateli v souvislosti s přechodem práv a povinností, těsně před tím, než nastanou účinky převedení. V praxi přináší tato úprava velké problémy přejímajícímu zaměstnavateli, protože ten s přechodem zaměstnance počítá a v **příliš krátké době** se mu složitě reaguje na nový stav, vyžadující **sehnání personální náhrady s požadovanou kvalifikací a odborností**.

Požadavek směřuje k **zavedení lhůty pro podání výpovědi zaměstnance**, který nechce přejít k novému zaměstnavateli, počítané od okamžiku, kdy se od dosavadního zaměstnavatele dozvěděl o přechodu.

**Výpovědní důvody.** V souvislosti s nedávno ukončeným projektem zaměřeným na problematiku pracovnělékařských služeb zazněl shodně jak ze strany zaměstnavatelů, tak odborů požadavek na **sloučení dvou výpovědních důvodů pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci do jednoho ustanovení** (§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce). Rozdíl ve vzniku **práva na odstupné** by měl být řešen prostřednictvím novelizace § 67, a to **konkrétní vazbou na příčinu nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance, kvůli kterému byl rozváznán pracovní poměr**.

Cílem je vyloučit v případě žaloby zaměstnance na zaplacení odstupného, pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v domněni, že nejde o následek pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, ale v rámci soudního sporu se dokazováním prokáže, že tomu tak skutečně bylo, riziko zpochybnění platnosti samotného rozvázání pracovního poměru (zdravotní nezpůsobilost zaměstnance zde skutečně byla).

V této souvislosti je nutné iniciovat též změnu zákona o specifických zdravotních službách, aby posudkové závěry lékařského posudku odpovídaly pracovní právní úpravě (dnes to judikatura řeší požadavkem na konkrétní uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci přímo v lékařském posudku).

**Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.** V praxi přibývají případy, kdy dochází ke zneužívání institutu zkušební doby (§ 66 zákoníku práce) ze strany zaměstnanců, a to zejména velmi brzkým „odchodem“ do pracovní neschopnosti poté, co nastoupí do pracovního poměru. Zaměstnavatel musí zaměstnanci, bez toho aniž by dotyčný pro firmu odvedl nějakou práci, vyplácet náhradu mzdy po dobu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatelé požadují změnu právní úpravy těmito spekulacím ze strany zaměstnanců zabránit při vědomí potřeby zachování ochrany zaměstnance prostřednictvím zákazu uvedeného v ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce bráničím spekulativnímu jednání zaměstnavatele a jeho snaze rozvázat raději pracovní poměr, než by poskytoval zaměstnanci v době jeho nemoci náhradu.

Objevily se i názory na **vypuštění zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době pracovní neschopnosti**, a to s uváděným argumentem zneužívání, kdy „suplování“ výplaty nemocenského z nemocenského pojištění na úkor nákladů zaměstnavatelů „překračuje meze slušnosti“. Povinnost platit zaměstnanci náhradu mzdy v případě, že pro zaměstnavatele ještě v podstatě žádnou práci nevykonal a zřejmě (vzhledem k chystanému zrušení pracovního poměru ve zkušební době) již ani nevykoná, je pro zaměstnavatele nepřijatelná a není ani spravedlivě odůvodnitelná.

**Pracovní doba a doba odpočinku – Vyrovnávací období.** Zaměstnavatelé požadují úpravu vyrovnávacího období u pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. m), § 86 odst. 3, § 94 odst. 1 ZP] tak, aby mohlo být vedle týdnů určeno i v měsících, jak to zaměstnavatelům vyhovuje. Vyrovnávací období dané v týdnech není předepsáno ani Směrnicí 2003/88/ES, která naopak nakládá s násobky měsíců. Je vhodné ponechat na zaměstnavateli, jakou alternativu zvolí – násobky týdnů jsou pro něj účelné prakticky jen tehdy, jestliže směny jsou standardně dlouhé, takže výpočtem vychází za vyrovnávací období počet směn celým číslem.

Zaměstnavatelé kriticky poukazují v oblasti pracovní doby na skutečnost, že Směrnice 2003/88/ES umožňuje národní úpravě využívat výjimky, které směrnice poskytuje, a požadují v této souvislosti, aby výjimky týkající se doby odpočinku byly využity i pro jiné sezónní práce než zemědělské – zejména pro oblast cestovního ruchu, např. hotelnictví, a pro specifické práce – např. práce



na moři [zejména rozšíření aplikace § 90 odst. 2, § 90a a § 91 odst. 3 zákoníku práce a možnost kompenzace nepřetržitého odpočinku v týdnu obdobně § 92 odst. 4 písm. a) zákoníku práce].

**Tzv. dlouhodobé konto.** Právní úprava konta pracovní doby [§ 86 odst. 4, § 91 odst. 3 písm. h), § 121 odst. 2, zákoníku práce] není příliš využívána. Pro firmy, které konto uplatňují, jde zejména o postup, který předpokládá úpravu v kolektivní smlouvě, tedy dohodu s odborovou organizací, by měla být pravidla upravena tak, že by měla výslovně umožňovat převedení nejen tzv. plusových, ale i **tzv. minusových hodin**. Ochrana zaměstnanců by byla zajištěna vazbou na kolektivní smlouvu. V praxi se totiž i bez výslovné právní úpravy tak v řadě firem děje. Navíc nepůjde o „dluh“ zaměstnance vůči stanovené týdenní pracovní době, ale jen vůči potenciální práci přesčas. Navrhované řešení: **V § 86 odst. 4 navrhuje doplnit větu druhou v tomto znění:** „Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce rozvržená, ale zaměstnancem neodpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 50 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období; tato neodpracovaná doba bude započtena jen vůči odpracované práci přesčas v tomto vyrovnávacím období.“

Potřebná flexibilita pracovní doby při práci v kontu pracovní doby dále vyžaduje, aby zaměstnavatel měl možnost **nařídít práci i ve dny pracovního klidu**. Není důvod k tomu, aby to bylo možné jen v odvětvích uvedených v písmenech f) až h).

V § 91 odst. 3 písm. h) se tečka nahrazuje čárkou a vkládá se nové písmeno „i) práce v kontu pracovní doby“.

**Zaměstnavatelé dále navrhují zvážit úpravu krácení stálé mzdy ve vztahu k vyrovnávacímu období.** Stálá mzda by se snižovala o částku, která je násobkem počtu neodpracovaných hodin a hodnoty jedné hodiny stálé mzdy vypočítané jako podíl součtu stálých mezd za vyrovnávací období a počtu hodin vyrovnávacího období, není-li dohodnuto jinak.

**Lékařské prohlídky k práci v noci.** Výstupy z projektu pracovnělékařských služeb ukázaly, že je shoda mezi odbory a zaměstnavateli, že je zbytečná povinnost vysílat zaměstnance na tyto zvláštní lékařské prohlídky každoročně (§ 94 odst. 2 zákoníku práce). Není dána ani příslušnou úmluvou MOP, ani komunitárním právem a i podle názoru lékařů by stačilo provést lékařskou prohlídku jedenkrát za dva roky. Zaměstnavatele to zatěžuje jak administrativně, tak finančně. A nepředstavuje to žádnou reálnou ochranu zaměstnanců.

Jako alternativní řešení se jeví úpravu ze zákoníku práce zcela vypustit s tím, že by byla převzata do zákona o specifických zdravotních službách. Posouzení způsobilosti zaměstnance k noční práci patří mezi pracovnělékařské prohlídky, proto by bylo praktické, aby tato prohlídka byla upravena společně s ostatními pracovnělékařskými prohlídkami. Právě provázanost s ostatními periodickými prohlídkami je velmi důležitá pro posouzení zbytečně krátké roční periodicity a navrhovaného prodloužení na 2 roky.

**Evidence pracovní doby.** Zaměstnavatelé požadují zásadní zjednodušení evidence pracovní doby (§ 96 zákoníku práce). Stávající úprava je pro malé a středně velké zaměstnavatele velmi administrativně zatěžující; situaci by mohlo velmi zhoršit, pokud by došlo ke specifické úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o kterých se v současné době diskutuje a jejichž změny zaměstnavatelé většinově odmítají.

**Náhrada mzdy ve vztahu k svátkům.** Zaměstnavatelé požadují **sjednocení výkladu § 115 odst. 3 zákoníku práce týkajícího se náhrady mzdy zaměstnance ve vztahu ke svátkům, během nichž zaměstnanec nepracoval, připadají-li na jeho obvyklý pracovní den.** V praxi existují dva různé výklady:

- zaměstnancům, kterým mzda s ohledem na způsob odměňování za „neodpracovaný svátek“ neuchází, nepřísluší náhrada mzdy (např. zaměstnanci s tzv. měsíční mzdou stanovenou pevně bez ohledu na počet pracovních dní a svátků v měsíci),
- zaměstnancům s tzv. měsíční mzdou by neměla být za svátek, který připadl na jejich obvyklý pracovní den, poskytována mzda a za tyto dny jim přísluší náhrada mzdy.

Stěžejní je určení, zda a popř. jaká část mzdy zaměstnanci skutečně ušla. Nastavení mezd v praxi je různé a u některých zaměstnavatelů zahrnuje mj. i propracované systémy variabilního provizního odměňování, často kombinující pevně nastavenou část mzdy se složkami závislými na konkrétních výsledcích zaměstnance v daném měsíci, jež v některých případech mají vazbu na počet odpracovaných dní, v jiných však ne. Určení případné skutečně ušlé mzdy nebo její části je v těchto případech složité a v praxi při kontrolách ze strany inspektorátů práce inspektoři dovozují, že náhrada mzdy přísluší, byť vzhledem k nastavení odměňování zaměstnanci reálně žádná mzda neušla. Výsledky jejich posouzení přitom mohou mít podstatné dopady co do celkových mzdových nákladů zaměstnavatele, zejména zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců. Zaměstnavateli pak nezbyvá než vést spor, který zatěžuje jeho i orgány státní správy.

**Výplata mzdy v cizí měně.** Zaměstnavatelé požadují umožnit výplatu mzdy nebo platu v dohodnuté cizí měně nejen u zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí (§ 143 odst. 2), ale i ve stále častějších případech, kdy je zaměstnanec s místem trvalého pobytu v jiném státě zaměstnán podle práva České republiky na jejím území a požaduje výplatu mzdy v cizí měně (například při zaměstnávání v příhraničních oblastech). Není důvod, aby nemohlo být takovýmto požadavkům na základě dohody obou smluvních stran vyhověno, současná úprava představuje zbytečné byrokratické omezení.

**Používání průměrného výdělku při překážkách v práci.** Zaměstnavatelé požadují, aby se nadále **nepoužíval průměrný výdělek při překážkách v práci a dovolené kratších než 1 směna.** Zaměstnanci, kteří nepracují, mohou mít (a často také mají) v důsledku používání průměrného výdělku jako „univerzálního náhradového algoritmu“ paradoxně vyšší příjem než ti, kteří pracují – a to jak v případě překážek v práci, tak i z důvodu dovolené. Takový

koncept není spravedlivý, jestliže v řadě situací umožňuje výdělkově zvýhodňovat „neprací“. U překážek v práci či čerpání dovolené po delší dobu by nebylo jisté, jaké složky mzdy zaměstnanci přísluší, a proto použití průměrného výdělku je zde na místě.

**Dovolená.** Úpravu dovolené (§ 211 a násl. zákoníku práce) požadují zaměstnavatelé podrobit podrobnější revizi, a to s ohledem na požadavky příslušné směrnice. Úprava je kritizována, že je velmi komplikovaná a do určité míry i přežitá. Například současná úprava povinného čerpání dovolené za kalendářní rok v roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo (nebrání-li tomu překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody), jde nad rámec čl. 7 Směrnice EU č. 2003/88/ES. Ta stanovuje minimální nárok na 4 týdny dovolené v roce. Navíc je uplatňován ze strany některých orgánů restriktivní výkladový názor, že v této záležitosti není možné odchýlení se, ani když o to zaměstnanec žádá (ustanovení § 218 odst. 1 ZP je implementací práva EU, a je proto uvedeno v § 363 ZP – od těchto ustanovení je možné podle § 4b odst. 3 se odchýlit ve prospěch zaměstnance; uvedená možnost zmíněnému čl. 7 Směrnice EU, který se zabývá minimálním ročním nárokem, neodporuje).

Je třeba ustanovení upravit a výslovně umožnit i přesun dovolené v rámci povinného nároku 4 týdnů do dalšího kalendářního roku, pokud o to zaměstnanec požádá, eventuálně za podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě.

Rovněž neživotný je institut povinného **zpracování rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1** zákoníku práce). Mnozí zaměstnavatelé jej proto nezpracovávají a snaží se s jednotlivými zaměstnanci dohodnout o době jejich dovolené. Právní úprava vzbuzuje pochybnosti v případě, že by zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené v rozporu s rozvrhem. Navíc je třeba v textu reflektovat, že i zaměstnanec má mít v případě uvedeném v § 218 odst. 3 právo si určit čerpání dovolené, stejně jako v případě čerpání dovolené bezprostředně po mateřské dovolené.

**Časový limit platnosti vnitřního předpisu.** Zaměstnavatelé požadují **zrušení stanovení minimální doby**, na kterou lze vydat vnitřní předpis (nejde-li o odměňování) v délce nejméně jednoho roku (§ 305 odst. 2 zákoníku práce) s odůvodněním, že omezení je nedůvodné a zbytečně limituje provozní praxi. Toto ustanovení nevede ani ke splnění stanoveného účelu, neboť není vyloučeno, aby takový předpis stanovil práva na kratší období, než je doba jeho platnosti.

Je však třeba vzít v úvahu, že jde o opatření, které bylo do zákona zakomponováno z důvodu, že pokud nebude stanoven žádný limit, tak zaměstnavatel může vnitřní předpis, který jeden vydá, druhý den zrušit, a to zejména v případech, kdy se vnitřním předpisem přiznává zaměstnancům právo na vyšší odstupné, než je minimum stanovené zákonem.

**Pracovní řád.** Zaměstnavatelé požadují, aby souhlas odborové organizace s vydáním pracovního řádu byl zrušen a nahrazen projednáním (§ 306 odst. 4 ZP). Pracovní řád se svou právní povahou neodlišuje od ostatních interních norem zaměstnavatele, není tudíž důvod zakládat odlišný režim jeho vydávání kromě projednání s oborovou organizací – odstavec 1 je pouze deklarací nema-

jící faktický základ. Navíc obsah pracovního řádu není ani věcně jednoznačně vymezen, není tedy možné posoudit aplikaci § 306 na interní konkrétní normu dle jejího obsahu bez ohledu na označení. Současná úprava vede k opouštění vžitého institutu pracovního řádu a jeho nahrazování skupinami jiných interních norem (např. o pracovní době) neoznačených jako pracovní řád. Většinou se považují pracovní řád za provozně nepraktické řešení neodpovídající zájmům zaměstnavatelů ani zaměstnanců. Z pohledu praxe je postačující projednání, aby se odborová organizace s obsahem dostatečně seznámila a vyjádřila svůj názor.

**Potvrzení o zaměstnání.** Zaměstnavatelé požadují zrušení povinnosti vydávat potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtové listy) u dohod o provedení práce, pokud měsíční výdělek zaměstnance nepřesáhne 10 tisíc Kč (§ 313 odst. 1 zákoníku práce), jako zbytečnou administrativní zátěž. Pokud zaměstnanec neměl v žádném měsíci výdělek přesahující 10 tisíc Kč, nebyl z tohoto základního pracovněprávního vztahu účasten na sociálním zabezpečení (podle § 7a zákona o nemocenském pojištění), a tudíž mu z tohoto výdělků nemůže být vyměřena podpora v nezaměstnanosti, ani nebyl účasten sociálního pojištění. Navíc odměny z dohod o provedení práce nepodléhají exekucím srážek ze mzdy, a proto nemá toto potvrzení ani význam pro pokračování těchto srážek ze mzdy u dalšího zaměstnavatele.

Je však třeba specifikovat údaje, které musí být uvedeny pro srážky ze mzdy – zejména chybí povinnost vyznačit orgán, který výkon rozhodnutí či exekuci nařídil, a spisovou značku příslušného usnesení či exekučního příkazu tak, aby mohl nový zaměstnavatel v případě pochybností s tímto exekučním orgánem komunikovat. Naopak v odstavci 1 písm. e) je třeba **doplnit**, že v potvrzení o zaměstnání, pokud jde o srážky ze mzdy, musí být také uveden orgán, který srážky nařídil, a spisová značka příslušného rozhodnutí.

V souvislosti s nedávno posuzovanými návrhy v rámci hodnocení RIA, týkajícími se návrhů k zabránění zneužívání čerpání nemocenského (náhrady mzdy) z důvodů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, zaměstnavatelé požadují obnovit povinnost uvádět údaje týkající se výše průměrného výdělků v potvrzení o zaměstnání, které zaměstnanec odevzdává novému zaměstnavateli, tedy nikoliv v odděleném potvrzení vydávaném na žádost zaměstnance, které nový zaměstnavatel nedostává. Zjednodušila by se tím administrativní náročnost „pátrání po příjmech od posledního zaměstnavatele“, případně získávání těchto dat, pokud by zaměstnavatel již neexistoval.

## II. Asociace samostatných odborů

Asociace samostatných odborů (dále též „ASO“) **pozitivně vnímá přípravu koncepční novely zákoníku práce a snahu napravit novelizace přijaté v letech 2007 až 2013, které oslabovaly postavení zaměstnanců a jejich chráněná práva a práva odborových organizací.**

Výše uvedenými novelizacemi zákoníku práce byli zaměstnanci zásadním způsobem omezeni v oblasti své ochrany v pracovněprávních vztazích, kterou představuje ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců prostřednictvím odborové organizace, působící u zaměstnavatele. Významným způsobem **byla omezena odborová práva**.

Omezování odborových práv, uskutečněné předchozími novelizacemi zákoníku práce ASO, **spatřuje zejména v následujících institutech:**

- nahrazování dohod zaměstnavatele s odborovou organizací souhlasem odborové organizace (např. při organizování prověrek BOZP),
- zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce,
- zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností,
- zavedení tzv. administrativních překážek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele,
- snížení příspěvku na kontrolní činnost odborových organizací (je poskytován pouze „v rozsahu, na kterém se obě strany dohodnou“).

ASO v této souvislosti upozorňuje, že institut spolurozhodování a další uvedené formy spolupráce zaměstnavatelských subjektů s odborovými organizacemi jsou standardní součástí pracovněprávních úprav a praxe sociálního partnerství a sociálního dialogu ve vyspělých zemích Evropské unie. **ASO z tohoto důvodu požaduje jejich obnovení v zákoníku práce v původní podobě.**

Právní úprava **skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti** by měla být koncepčně přepracována. Jsou zaznamenávány problematické skutečnosti, které negativně dopadají na zaměstnance i zaměstnavatele. Jedná se například o nejasnosti ohledně závaznosti lékařského posudku, nedostatečné provázání zákoníku práce a předpisů v oblasti zdravotních služeb a zdravotnické dokumentace. Výslovné řešení by si zasloužila také otázka, jaké je právní postavení zaměstnance, který byl shledán zdravotně nezpůsobilým, ale proti posudku byl podán návrh na přezkoumání. Jde o poměrně dlouhou dobu, po kterou zaměstnavatel nemůže zaměstnance zaměstnávat. Ideálně by mělo jít o dočasnou pracovní neschopnost.

**Výpovědní důvody související se ztrátou zdravotní způsobilosti navrhuje ASO sloučit do jediného.** Pouze u odstupného návazně upravit, že pokud ztráta zdravotní způsobilosti nastala v důsledku pracovního úrazu atd., má zaměstnanec právo na odstupné.

**ASO dále požaduje sjednotit terminologii uvedenou v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších právních předpisů, a v zákoníku práce.** Nejednotná terminologie činí problémy při aplikaci pracovnělékařských služeb a staví tak zejména personalisty, kteří zpravidla organizačně a administrativně zajišťují poskytování pracovnělékařských služeb, do obtížné pozice.

Jedná se zejména o následující případy:

- nejednotná formulace posudkových závěrů v zákoně č. 373/2011 Sb. a zákoníku práce,
- nevymezení možného použití konkrétního posudkového závěru, kdy např. posudkový závěr, že osoba je zdravotně nezpůsobilá, je použitelný jen při vstupní prohlídce, kdežto u práce v noci činí problém s ohledem na ustanovení [§ 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce],
- chybějící vymezení, co se rozumí pod pojmem **dlouhodobě** [§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a § 52 písm. e) zákoníku práce] a co pojmem **dočasně** [§ 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce], nejasnosti se projevují zejména při jednáních souvisejících s převáděním zaměstnance na jiný druh práce v případech, kdy k tomu není nutný souhlas zaměstnance [§ 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce] a při ukončování pracovního poměru [§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce],
- problémy spočívající ve vazbě odstupného na výpovědní důvody vázané na zákaz výkonu práce pro pracovní úraz a nemoc z povolání, kdy zejména u nemoci z povolání k jejímu uznání dochází mnohdy zpětně, a to až po skončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, která ale v době vydání posudku neměla ještě vazbu na nemoc z povolání, v takových případech se zákonná kompenzace ztráty zaměstnání míjí účinkem, neboť právo na odstupné nelze přiznat zpětně,
- použití pojmů vysílání na pracovnělékařské prohlídce [§ 55 odst. 1 písm. c), d) a odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb.] a proti tomu vymezení, že se doba strávená pracovnělékařskou prohlídkou, vyšetřením nebo očkovaním souvisejícím s výkonem práce považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance (bod 2 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.),<sup>4)</sup> a použití vyjádření, že určité vyšetření se provádí na příkaz zaměstnavatele (§ 274 odst. 1 zákoníku práce); uvedené činí problém spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci ukládat činnost mimo pracovní dobu, a už vůbec ne v době označené jako překážka v práci.

**ASO požaduje explicitně upravit povahu překážky v práci způsobenou tím, že zaměstnanec byl shledán dlouhodobě nezpůsobilým k výkonu dosavadní práce a zaměstnavatel mu z toho důvodu nemůže přidělovat práci, ačkoliv pracovní poměr trvá, nebo zaměstnanci zanikne způsobilost k práci z důvodu neabsolvování periodické prohlídky a situace je obdobná. V souvislosti s tím řešit též otázku náhrady mzdy z důvodu absence právní úpravy a tím i právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu a nastolení právní jistoty.**

**ASO požaduje ze stejných důvodů stanovit postupy řešení případů, kdy je zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti uznán svým ošetřujícím lékařem praceschopným, ale poskytovatel pracovnělékařských služeb**

---

4) Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

trvá na tom, že zaměstnanec nemůže ještě po určitou časově omezenou dobu práci vykonávat.

**ASO požaduje stanovit, co se rozumí pojmem „náklady pracovnílékařských služeb, které hradí zaměstnavatel“.** V praxi dochází stále k nejasnostem, kdy někteří zaměstnavatelé odmítají finančně hradit cokoliv, co není výslovně cenou za pracovnílékařskou prohlídku z obavy, že tento výdaj nebude daňově uznatelný.

**ASO požaduje upravit povinnost nebo alespoň možnost zajišťování pracovnílékařských služeb pro agenturní zaměstnance místo zaměstnavatelem uživatelem a současně výslovně stanovit, kdo v tomto případě pracovnílékařské služby hradí.** Poskytovatel pracovnílékařských služeb, s nímž má agentura práce uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb, zpravidla nezná pracoviště uživatele a v řadě případů ani bližší podmínky vykonávané práce. Vymezení, že pracovnílékařské služby pro agenturní zaměstnance může hradit vedle agentury i poskytovatel, má význam pro daňovou uznatelnost takových výdajů.

**ASO požaduje do zákoníku práce rovněž důsledně promítnout ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách (dále jen Úmluva MOP č. 161).<sup>5)</sup> Dle čl. 12 Úmluvy MOP č. 161 platí, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výděleku, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době. Dle šetření probíhajících v průběhu výše uvedeného projektu vyplynulo, že je téměř běžnou praxí vysílání zaměstnanců na preventivní prohlídky mimo jejich pracovní dobu, např. i po práci v noci.**

**V zákoníku práce požaduje ASO výslovně upravit povinnost zaměstnavatele v situaci, kdy je zaměstnanec shledán dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon sjednané práce, a sice nejdříve nabídnout jiné pracovní zařazení – nabídková povinnost předtím, než přistoupí k výpovědi ze zdravotních důvodů (viz současná povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 ZP). V situaci, kdy je zaměstnanec shledán v rámci pracovnílékařské prohlídky dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon sjednané práce, zaměstnavatelé volí často ihned ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. d) nebo e), aniž by se alespoň pokusili převést zaměstnance na jinou práci (nabídli jiné pracovní zařazení), což je jejich povinnost podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b), d) zákoníku práce.**

**ASO žádá zaměřit pozornost na potírání nelegálních činností a jednání (zejména nelegálního zaměstnávání) některých zaměstnavatelů či agentur práce při zneužívání či obcházení právní úpravy agenturního zaměstnávání.**

---

5) Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 18. srpna 1988 o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161). Dne 26. června 1985 byla na 71. zasedání generální konference MOP přijata Úmluva o závodních zdravotních službách (č. 161). Ratifikace Úmluvy ČSSR byla zapsána dne 25. února 1988 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle svého článku 18 odstavce 3 Úmluva vstoupila pro ČSSR v platnost dnem 25. února 1989.

**ASO upozorňuje**, že změny, které budou realizovány koncepční novelou zákoníku práce, budou vyžadovat rovněž **změny celé řady souvisejících zákonů** (např. zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, antidiskriminační zákon apod.), případně **prováděcích právních předpisů**.

### **III. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)**

ČMKOS vnímá zamýšlenou přípravu tzv. koncepční novely zákoníku práce jako **příležitost zevrubně posoudit některé dlouhodobě existující problémy** v pracovněprávní úpravě a navrhnout jejich řešení, které přispěje ke sladění zájmů obou stran pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnanců a zaměstnavatelů.

ČMKOS je připravena o svých návrzích věcně diskutovat tak, aby bylo dosaženo takové řešení, které přispěje k rozvoji pracovněprávní úpravy a pracovněprávních vztahů, k potírání nelegálního zaměstnávání a obcházení pracovněprávní úpravy, ke zlepšení vynutitelnosti práva a k upevnění ochrany zaměstnanců a ochrany jejich zástupců, tedy odborů.

**V koncepčních diskusích nebude možné se vyhnout tak závažným tématům, jaké představuje např. ujednání o mzdě jako podstatné náležitosti pracovněprávního vztahu, zrušení vnitřního předpisu a mzdového výměru zaměstnavatele, které nezapadají do smluvní koncepce nového soukromého práva a zákoníku práce, právně posílené od 1. ledna 2014, nahrazení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce pracovním poměrem** na krátkou dobu či malého rozsahu s některými potřebnými odchylkami od obecné úpravy pracovního poměru na dobu neurčitou, přepracování právní úpravy dovolené či zavedení smírčích komisí pro méně formální a rychlejší vyřizování pracovněprávních sporů, v nichž by působili i zástupci – právníci sociálních partnerů, a které by mohly působit např. u okresních či krajských soudů. V souvislosti s tím se požaduje vyloučit možnost rozhodčí doložky pro pracovněprávní spory.

**Součástí návrhů na koncepční novelizaci zákoníku práce jsou i některé dílčí návrhy, které vyplývají z poznatků praxe**, nabytých za účinnosti nového zákoníku práce a nového občanského zákoníku, a které byly MPSV odmítány v diskusích a jednáních o vládním návrhu poslední, tzv. „legislativně technické“ novely zákoníku práce.

ČMKOS požaduje, aby v rámci přípravy **koncepční novely byly souběžně projednávány potřebné související právní úpravy v doprovodných právních předpisech** (zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, antidiskriminační zákon atd.).

ČMKOS **požaduje zpracovat do koncepční novely zákoníku práce závěry a doporučení** dohodnuté ve spolupráci s ASO, SP ČR a KPZS v **Projektu „Nový občanský zákoník“**, který se zabýval identifikací problémů souvisejících s implementací nového občanského zákoníku a jeho dopady v oblasti



pracovněprávních vztahů a závěry a doporučení z **Projektu Pracovnělékařská péče**, který uskutečnila Asociace samostatných odborů a Svaz průmyslu a dopravy v letech 2014 až 2015.

## **1. Návrhy týkající se především individuálních pracovněprávních vztahů**

**Obecná ustanovení.** S ohledem na zásadní význam kvality a jednoznačnosti provázání zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity ČMKOS požaduje:

- **Vrátit pravidlo, podle kterého se nelze odchýlit od ustanovení zákoníku práce, u nichž to vyplývá z povahy.**
- **Upravit základní zásady pracovněprávních vztahů, zejména navrátit některé dříve upravené zásady (např. zásada, že zaměstnavatel nesmí přenášet podnikatelské riziko na zaměstnance aj.).**
- **Upravit definici závislé práce,** aby otevírala větší prostor pro uvážení v jednotlivých případech. Měla by být otevřená (demonstrativní výčet znaků) s tím, že se neposuzuje jen samotná přítomnost znaků (nadřizenost atd.), nýbrž míra naplnění.
- **Doplnit úpravu rodinného závodu v občanském zákoníku** tak, aby nedocházelo k obcházení pracovního práva.
- **Odstranit nicotnost právního jednání pro nedodržení písemné formy,** případně upravit pravidla následků neplatného rozvázání pracovního poměru tak, aby se vztahovala i na nicotné rozvázání pracovního poměru (pak by to rozvázání nemohlo být nicotné, ale relativně neplatné).
- **Stanovit zákaz započtení proti právu na mzdu.**
- **Přepracovat úpravu srážky ze mzdy,** odstranit pravidlo o tom, že výše srážky nesmí převýšit polovinu mzdy.
- **Přepracovat pravidlo o prodloužení prekluzivní lhůty** o 6 měsíců při odpadnutí překážky běhu lhůty.
- **Upravit výslovný zákaz uplatnění směnky** v pracovněprávních vztazích.
- **Zvýšit přehlednost pravidel o použití postoupení pohledávky a převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích.**
- **Rozšířit tzv. diskriminační důvody,** pro něž je zakázáno rozdílné zacházení, a to zejména důvod spočívající v členství a v činnosti zaměstnance v odborové organizaci a pro důvod spočívající v povinnostech zaměstnance vůči rodině.

## **Pracovní poměr, práva a povinnosti smluvních stran**

- **Vrátit do zákoníku práce definici pracovního poměru jako závazkového vztahu,** v němž se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele dohodnutý druh práce, v dohodnuté (stanovené) pracovní době

a na dohodnutém místě a zaměstnavatel se zavazuje tuto práci zaměstnanci přidělovat a platit mu za ni mzdu. Nový zákoník práce bezdůvodně tuto definici opustil, přičemž to způsobuje zejména problémy, pokud jde o otázky, po jakou dobu může zaměstnavatel „disponovat“ se zaměstnancem, a pokud jde o poskytování náhrady mzdy, jestliže zaměstnavatel nedodrží svůj základní závazek přidělovat práci.

- **Stanovit výši mzdy jako podstatnou náležitost pracovní smlouvy.** Institut jednostranného stanovení mzdy je v zásadním rozporu se základními principy liberálního pojetí zákoníku práce a způsobuje výraznou nerovnost mezi účastníky pracovněprávního vztahu, a to zcela ve prospěch zaměstnavatele. Z důvodů ochrany zaměstnanců proto trváme na tom, aby v případech, kdy mzda nebude stanovena právním předpisem, byla sjednávána (v pracovní nebo kolektivní smlouvě) a vyloučila se tak možnost jejího jednostranného stanovení zaměstnavatelem. V poslední době znovu výrazně roste počet případů, kdy zaměstnavatel při stanovení mzdy volí postupy přinášející újmu zaměstnancům a porušující základní princip poskytování spravedlivé odměny zaručené Listinou základních práv a svobod. Stanovení mzdy jednostranným písemným opatřením zaměstnavatele je v rozporu se Směrnicí Rady č. 91/533/EEC ze dne 14. 10. 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovních smluv nebo pracovního poměru.
- **Zrušit institut vnitřního předpisu včetně vnitřního mzdového předpisu jako pramene práva.** Obsah právního vztahu musí být určen pouze zákonem, popř. smlouvou uzavřenou v souladu se zákonem. Je nepředstavitelné, aby v demokratickém právním řádu v režimu soukromoprávních vztahů mohla jedna se smluvních stran, a to zaměstnavatel, kdykoli jednostranně měnit obsah závazkového vztahu.
- **Zrušit institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** pro rozpor se zásadou rovného zacházení (neuplatňování standardních pravidel odměňování, absence cestovních náhrad, některých překážek v práci), se směrnicí o některých aspektech pracovní doby (absence dob odpočinku, přestávek v práci, dovolené), se směrnicí o kratším úvazku (není to nic jiného než kratší úvazek; směrnice předepisuje rovné zacházení a zásadu „poměrným dílem“). V rozporu se stávající právní úpravou je stále uplatňována praxe, že zaměstnavatel není povinen v případech uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přidělovat práci a tento závazkový vztah je tak vlastně výkonem práce „na zavalanou“, což je nepřijatelné. Státní kontrolní orgány tuto praxi tolerují a nepostihují ji. Zákonná změna je tedy nezbytná. **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být nahrazeny institutem krátkodobého pracovního poměru** (např. do 14 dnů) **a institutem pracovního poměru malého rozsahu** (minimální „úvazky), přitom by se mělo uvažovat o zachování flexibility v oblasti rozvržení pracovní doby a rozvázání závazku. Zvýhodnění by mělo zůstat také v oblasti pojistného na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění.

- **Upravit institut konkurenční doložky.** Zákon by měl upravit minimální výši kompenzace placené zaměstnanci za dodržování závazku z konkurenční doložky. Polovina průměrného výdělků může být u některých zaměstnanců za toto omezení nepřiměřeně nízká. Zákon by měl stanovit, že jde o polovinu průměrného výdělků, nejméně však částku odpovídající výši průměrné mzdy v národním hospodářství, případně třeba dvojnásobku minimální mzdy.
- **Upravit ochranu osobních práv a soukromí zaměstnanců.** Je třeba doplnit, či vyjasnit § 316 odst. 2 a 4. Stávající úprava tzv. monitoringu zaměstnanců není dostatečná a není respektována. Vypovídá o tom například rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. V souvislosti s ochranou osobních práv zaměstnance **je třeba zabývat se problematikou šikany na pracovišti** (ať už ze strany vedoucích pracovníků vůči podřízeným nebo mezi zaměstnanci navzájem).
- **Zrušit institut převedení na jinou práci.** Úprava je v rozporu s ústavně garantovanou zásadou svobodné volby povolání a se zákazem nucené práce. Je třeba koncepční přepracování.
- **Zrušit institut přeložení.** Změna místa výkonu práce se běžně řeší změnou pracovní smlouvy, přeložení není k ničemu dobré.
- **Upravit institut pracovní cesty.** V § 240 odst. 1 musí být výslovně uvedeno, že zde uvedení zaměstnanci mohou být vysláni na pracovní cestu jen na základě souhlasu s každou jednotlivou pracovní cestou.
- **Zrušit ustanovení § 47 jako nadbytečné a matoucí.** Ve všech případech platí, že zaměstnavatel je povinen dodržovat druh práce sjednaný v pracovní smlouvě a že v rámci sjednaného druhu práce mohou být přidělovány i různé pracovní úkoly podle potřeby zaměstnavatele.
- **Upravit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.** Česká právní úprava neodpovídá v některých aspektech směrnici. Například chybí pravidlo určující dobu, po kterou musí přejímající zaměstnavatel zachovat dosavadní podmínky, kterým se zaměstnanci těšili před přechodem. Dále by bylo vhodné doplnit, že pokud se smluvní strany v souvislosti s přechodem práv a povinností snaží smluvně účinky přechodu vyloučit, jde o neplatné jednání. Typicky jde o snahu rozvázat a znovu navázat pracovní poměr. Nejvyšší soud sice dříve judikoval, že taková právní jednání jsou obsoletní a nepřihlíží se k nim, v poslední době ale (velmi překvapivě) uvedl, že strany mohou pracovní poměr rozvázat a navázat znovu (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013).
- **Konceptně upravit skončení pracovního poměru pro ztrátu zdravotní způsobilosti.** Existuje řada problémů, které negativně dopadají na zaměstnance i zaměstnavatele. Jde například o nejasnosti ohledně závaznosti lékařského posudku, nedostatečné provázání zákoníku práce a předpisů v oblasti zdravotních služeb a zdravotnické dokumentace. Výslovné řešení by si zasloužila také otázka, jaké je právní postavení zaměstnance,

který byl shledán zdravotně nezpůsobilým, ale proti posudku byl podán návrh na přezkoumání. Jde o poměrně dlouhou dobu, po kterou zaměstnavatel nemůže zaměstnance zaměstnávat. Ideálně by mělo jít o dočasnou pracovní neschopnost.

- **Výpovědní důvody související se ztrátou zdravotní způsobilosti sloučit do jediného.** Pouze u odstupného návazně upravit, že pokud ztráta zdravotní způsobilosti nastala v důsledku pracovního úrazu atd., má zaměstnanec právo na odstupné. Pokud by tedy mezi stranami bylo sporné, zda ztráta zdravotní způsobilosti nastala v důsledku pracovního úrazu, soudily by se jen o odstupné, nikoli o platnost výpovědi.
- **Opustit pojem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci“** a nahradit jednodušším a přiléhavějším pojmem „povinnosti vyplývající z pracovního poměru“.
- **Zrušit ustanovení § 52 písm. h) a § 301a zákoníku práce,** která představují neodůvodněný zásah do mimopracovní doby ze strany zaměstnavatele. Po dobu prvních 14 dnů (21 dnů) dočasné pracovní neschopnosti byla výjimečně připuštěna ingerence zaměstnavatele, pokud jde o kontrolu plnění povinnosti zdržovat se v místě, které ošetřující lékař uvedl jako místo pobytu po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a dodržování doby povolených vycházek. Násilné konstruování uvedených povinností jako povinností pracovních, ačkoli s prací nemají nic společného a vlastně ani mít nemohou, protože zaměstnanec je práceneschopen, je koncepčně, pokud jde o soukromoprávní vztahy, nesprávné.
- **Zvýšit kompenzaci při skončení pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 56 odst. 1 písm. a).** Zákon upravuje kompenzaci jen ve výši náhrady za dobu odpovídající výpovědní době. Pokud byl zaměstnanec uznán zdravotně nezpůsobilým v důsledku pracovního úrazu, zaměstnavateli se vyplatí zaměstnance dál nechat vykonávat tuto práci a nechat ho okamžitě zrušit pracovní poměr, než aby dával výpověď podle § 52 písm. d) a platil odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Kompenzace při okamžitém zrušení musí být stejná jako odstupné.
- **Zpřesnit úpravu tzv. kratšího úvazku.** Ve směrnici o kratším úvazku je uvedeno, že odmítnutí kratšího úvazku ze strany zaměstnance nesmí být důvodem pro rozvázání pracovního poměru. V České republice taková zákonná právní úprava chybí. Nejvyšší soud judikuje, že jde o nadbytečnost a je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. c). Viz Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

## Pracovní doba

- **Právní úprava pracovní doby vykazuje rozpor se směrnicí o některých aspektech pracovní doby.** V České republice existuje příliš dlouhé standardní vyrovnávací období (26 týdnů). Směrnice umožňuje 6 měsíců jen ve stanovených případech. Proto je nezbytné právní úpravu změnit.

- **V § 84 je třeba upravit minimální dobu pro seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nebo s jeho změnou.** Současná úprava hovoří o 2 týdnech, nebude-li dohodnuta kratší doba. Kratší doba může být i „ze dne na den“, což vylučuje sladění osobního a profesního života. Je třeba upravit, že to musí být minimálně 3 dny.
- **Je třeba přehodnotit pravidlo, podle kterého se na konto nevztahuje povinnost přidělit zaměstnanci práci a neuplatňují se překážky v práci na straně zaměstnavatele.** Věcně tato úprava může být zachována, ale je třeba dotčené pravidlo lépe formulovat. Dochází k dezinterpretaci v tom smyslu, že při kontu pracovní doby nemusí vůbec zaměstnavatel vytvářet rozvrh pracovní doby a konto tak bez dalšího představuje „práci na zavalanou“.
- **Přeformulovat § 81 odst. 3 zákoníku práce – povinnost zaměstnanec být na pracovišti,** aby uváděl, že zaměstnanec musí se začátkem směny zahájit výkon práce a ustát s ním až se skončením směny. Vyplyvá z něj, že zaměstnanec je povinen být na začátku směny na pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny. Je to nesmysl, zaměstnanci mnohdy i ve svých směnách vykonávají práci jinde než na pracovišti.
- **Pojem stanovená týdenní pracovní doba by měl být jako zastaralý opuštěn** a nahrazen například pojmem „základní pracovní doba“.
- **Výslovně uvést, že se pro účely dob odpočinku (zejména odpočinku mezi směnami) považuje za „směnu“ i práce přesčas.** Doplnit pravidlo, že v případě pracovní cesty se za počátek doby odpočinku považuje až okamžik návratu z pracovní cesty, nikoli doba ukončení výkonu práce na pracovní cestě.

## Náhrady výdajů

- **Zpřesnit úpravu pravidelného pracoviště** tak, aby bylo jasné, že může být sjednáno jen jako jediná obec. Objevují se případy sjednávání několika pravidelných pracovišť (například pro různé dny v týdnu), kdy potom zaměstnavatel neplatí zaměstnanci cestovní náhrady.
- **Pokud jde o pravidelné pracoviště při cestách v obci, je třeba v zákoně výslovně uvést, že pokud zaměstnanci vznikají cestovní výdaje při cestách v obci, která byla sjednána jako pravidelné pracoviště, považuje se za pravidelné pracoviště adresa místa, kde zaměstnanec fakticky pracuje.** V současné době dochází zejména ve velkých městech k tomu, že zaměstnanci konají dlouhé cesty, mají s tím náklady, ale celá obec byla sjednána jako místo výkonu práce i pravidelné pracoviště a zaměstnancům nejsou poskytovány cestovní náhrady.
- **Ustanovení § 190 přeformulovat tak, aby bylo jasné, že zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout náhrady za použití vlastních věcí používaných při výkonu práce.**

## Odměňování

- **Zařadit mezi zaměstnavatele, kteří odměňují formou platu, všechny poskytovatele zdravotní lůžkové péče.** Požadavek vychází z toho, že všechna tato zdravotnická zařízení jsou financována především z veřejných zdrojů, tj. z veřejného zdravotního pojištění.
- **Odstranit nerovnost pokud jde o zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu** (§ 123 odst. 6 písm. e), popřípadě tento institut bez náhrady zrušit.

## Dovolená

- **Celá koncepce dovolené by měla být přepracována.** Právo na dovolenou vzniká po odpracování určitého počtu směn již jen v důsledku trvání pracovního poměru, mnohdy ale jen proto, aby poté zpětně došlo ke krácení vzniklého práva na dovolenou. Tato koncepce je složitá a nepřirozená. **Zaměstnanci by postupně mělo vznikat právo na dovolenou tak, jak pracuje.** Současně je třeba provést inventuru dob, které se pro účely čerpání dovolené považují, nebo nepovažují za odpracované (zejména § 216 odst. 2), z hlediska souladu s právem EU a s úmluvou MOP.
- **V ustanovení § 219 odst. 2 je třeba výslovně uvést, že se toto pravidlo týká pouze zaměstnanců, kterým by směna, nebýt svátku, odpadla.**
- **Upravit přepočítání rozsahu dovolené v případě změny pracovní doby** (výše úvazku) v průběhu roku.
- **Odstranit rozpor mezi § 217 odst. 4 a § 219 odst. 1.** První z citovaných ustanovení zakazuje určit čerpání dovolené na dobu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, druhé ustanovení počítá s možností určit dovolenou v této době na žádost zaměstnance.

## Náhrada škody

- **Ustanovení § 248 odst. 2 přepracovat** tak, že se osobní prohlídky vážou jen na nezbytné případy, kdy je takový postup přiměřený povaze chráněných zájmů.
- **Ustanovení § 249 odst. 2 přepracovat** tak, aby zaměstnanec nemusel zakročit hrozící škodě nejen tehdy, pokud by ohrozil sebe, jiné zaměstnance nebo osobu blízkou, ale pokud by hrozilo ohrožení života nebo zdraví jakéhokoli jiného člověka.
- V souvislosti se zrušením zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, zapracovat do koncepční novely zákoníku práce do částí týkající se náhrady škody nově ustanovení věcně upravující prevenci a rehabilitaci, pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Současně se požaduje s ohledem na dlouhodobé postoje obou sociálních partnerů k této problematice, aby k financování a využívání uvedených aktivit byl

navržen postup (úhrady nákladů sociálních partnerů na tyto aktivity) upravený nově v § 320a zákoníku práce.

- Návrhy týkající se především kolektivních pracovněprávních vztahů a postavení odborových organizací.
- Novelizacemi zákoníku práce provedenými v uplynulých letech **byli zba- veni zaměstnanci významné součástí své ochrany v pracovněprávních vztazích, kterou představuje ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců prostřednictvím odborové organizace, která působí u zaměstnavatele.** Realizované změny v této oblasti se přitom neopírají o argumentačně podložený teoretický právní základ a empirické zkušenosti, mezinárodní analýzy či příklady dobré praxe, jak by se u takových koncepčních změn předpokládalo, ale pouze o ideologickou doktrínu vlastní vedoucím stranám bývalé koaliční vlády.

### **Omezování odborových práv provedené předchozími novelizacemi zákoníku práce spatřuje ČMKOS zejména v:**

- nahrazování dohod zaměstnavatele s odborovou organizací souhlasem odborové organizace (např. při organizování prověrek BOZP),
- zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce,
- zrovnoprávnění postavení rad zaměstnanců s odborovými organizacemi ve vztahu k právu na informace a projednání u zaměstnavatele, kde působí současně odborová organizace,
- zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností,
- zavedení byrokratických „překážek“ pro působení odborové organizace u zaměstnavatele,
- snížení příspěvku na kontrolní činnost odborových organizací (je poskytován pouze „v rozsahu, na kterém se obě strany dohodnou“ – tj. podle „ideologicky definovaných“ možností státu).

### **ČMKOS dále požaduje:**

- **zvýšení ingerence odborových organizací v otázkách agenturního zaměstnávání**, tj. zavedení spolurozhodování odborové organizace působící u zaměstnavatele o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu,
- **obnovení principu majority jako řešení plurality odborových organizací u zaměstnavatele s doplněním pravidel postupu, která umožní brát zřetel na zájmy menších odborových organizací** tak, jak s tím počítal i Ústavní soud ve svém nálezu, v němž shledal předchozí právní úpravu nedostatečnou (inspiraci lze hledat např. v nové německé právní úpravě téhož problému) a zrušil ji. V praxi došlo k opačnému negativnímu efektu, než kterým se zabýval Ústavní soud. Dnes je postižena stejným

důsledkem (nemožností dojednat kolektivní smlouvu proti vůli malé odborové organizace), kterému chtěl Ústavní soud zabránit, odborová organizace, jejímiž členy je většina zaměstnanců zaměstnavatele, pokud jakkoliv malá odborová organizace uplatní své „právo veta“,

- **zavedení** (v zájmu zlepšení podmínek pro další činnost odborových organizací) **povinného uvolnění odborového funkcionáře zaměstnavatelem k výkonu odborové činnosti v rozsahu pracovní doby stanovené zákonem podle počtu zaměstnanců zaměstnavatele**, pokud kolektivní smlouva neupraví výhodnější podmínky,
- **důsledné zajištění podmínek a ochrany pro působení zástupců zaměstnanců ve všech jejich formách a na všech úrovních včetně evropské** (zejména zajištění shodné úpravy náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání jaká náleží zaměstnancům, jejichž zájmy tyto zástupci hájí),
- **zavedení povinnosti zaměstnavatele na žádost odborové organizace vybírat (strhávat) bezplatně členské příspěvky ve prospěch odborové organizace**,
- **novelizace zákona o inspekci práce tak, aby byly formulovány nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů na úseku kolektivního vyjednávání**. Ačkoliv zákoník práce stanoví řadu povinností zaměstnavatelů, je plnění těchto povinností nevyhledatelné, proto ČMKOS požaduje tuto mezeru v právní úpravě odstranit.

### **Implementace autonomních dohod evropských sociálních partnerů**

ČMKOS požaduje provést změny směřující k plné implementaci autonomních dohod evropských sociálních partnerů (zejména **rámcová dohoda o teleworku, o stresu na pracovišti, o obtěžování a násilí na pracovišti**).

Právní předpisy Evropské unie definují zejména povinnost zaměstnavatele chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti. Podle rámcové směrnice 89/391 EHS mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. ČMKOS proto požaduje začlenit do české pracovněprávní úpravy minimální povinnosti zaměstnavatelů pro identifikaci, prevenci a zvládnání problémů stresu spojeného s prací.







**ČMKOS**

**Koncepční a technická novelizace zákoníku práce  
pohledem sociálních partnerů**

**JUDr. Eva Dandová, JUDr. Jitka Hejduková, CSc.,  
JUDr. Jitka Hlaváčková, JUDr. Zdeňka Kindlová,  
JUDr. Vít Samek, JUDr. Petr Večeř**

Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2015.