

NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
Č. J.	61/2018
DATUM ZPRACOVÁNÍ	14. září 2018
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Jitka Hejduková, CSc., Mgr. Renáta Zbranková, LL.M.
TELEFON	225 279 301
E-MAIL	jhejdukova@spcr.cz , rzbrankova@spcr.cz

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Dne 17.8.2018 předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR do meziresortního připomínkového řízení návrh novelizace zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“) a dalších souvisejících zákonů (dále jen „**návrh novely**“). Svaz průmyslu a dopravy České republiky („**SP ČR**“) k návrhu novely předkládá níže uvedené připomínky.

V obecné rovině SP ČR konstatuje, že návrh novely v mnoha bodech vychází z návrhu novelizace zákoníku práce a dalších zákonů předložené vládou v minulém volebním období - ST 903. SP ČR obecně vnímá pozitivně, že

- i) návrh novely obsahuje některé koncepční změny (zejména úprava dovolené a mechanismus automatické valorizace minimální mzdy, byť s detaily návrhu SP ČR nesouhlasí – podrobněji vizte níže) a
- ii) řadu dalších návrhů, které zaměstnavatelé podporují (například úprava pravidel pro dočasné přidělení (§ 43a), vyjasnění podmínek pro výpověď danou zaměstnancem při přechodu práv a povinností (§ 51a), úprava pravidel odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance (§ 73a), nevystavovat potvrzení o zaměstnání u DPP (§ 313), zjednodušení doručování písemností (§§ 334 až 337), zavedení tzv. dovolenkové pokladny) a současně že
- iii) oproti ST 903 neobsahuje některé další novelizační body, které se ukázaly být kontroverzní (zejména tzv. výkon jiné práce).

Nehledě na výše i níže uvedené považuje SP ČR za nezbytné zdůraznit, že **navržené úpravy podle jeho názoru nepřispějí k liberalizaci a vyšší flexibilitě pracovněprávních vztahů a že praxe vnímá potřebu novelizace zákoníku práce věcně převážně ve zcela jiných oblastech**, jak ukazují např. pozměňovací návrhy předložené v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR („**PSP**“) v minulém volebním období (připomeňme jen zkrácení výpovědní doby, zjednodušení postupu při výpovědi pro porušování povinností zaměstnance, umožnění výpovědi bez udání důvodu se zvýšeným odstupným, zásadní snížení odstupného při skončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, zpružnění úpravy konta pracovní doby a další). Členské firmy v připomínkách k návrhu novely výslovně jako zásadní připomněly právě **výpověď bez udání důvodu, byť se zvýšeným odstupným**. V té souvislosti lze poukázat na komparativní studii společnosti Deloitte Legal z letošního roku zaměřenou na ukončování pracovněprávních vztahů

výpovědí ze strany zaměstnavatele v téměř 50 zemích světa (studie je dostupná na <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/legal/articles/international-dismissal-survey.html>), z níž vyplývá, že výpověď bez udání důvodu není možná pouze v několika málo zemích (kromě České republiky ještě v Kazachstánu, Lotyšsku, Chorvatsku, Slovinsku a Nizozemí) a naopak je možná v naprosté většině zemí tzv. západní Evropy (např. v Itálii, Belgii, Francii, Lucembursku, Španělsku, Finsku, Švédsku, Německu, Dánsku), a to včetně těch, v nichž má pracovní právo výrazně ochrannářský charakter.

Závěrem SP ČR zdůrazňuje, že považuje za zásadní, aby byla před předložením návrhu novely do vlády a následně Parlamentu ČR nalezena shoda sociálních partnerů na jeho obsahu, aby se neopakovala situace jako v případě projednávání ST 903 v minulém volebním období, kdy bylo zjevné, že ambice sociálních partnerů, týkající se změn zákoníku práce jdou nad rámec cílů novely a chtějí je prostřednictvím tohoto sněmovního tisku řešit.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

1. K bodům 4. až 6. - § 43a (dočasné přidělení zaměstnavatelem)

SP ČR vítá navržené zkrácení doby, po jejímž uplynutí může zaměstnavatel zaměstnance dočasně přidělit k jinému uživateli. S ohledem na ohlasy z členské základny požaduje doplnění ustanovení o příkladný výčet takových nákladů (tj. v intencích stávajícího odstavce 5) popř. alespoň upřesnění důvodové zprávy v tomto směru. SP ČR dále doporučuje ke zvážení úpravu návrhu tak, aby nevylučoval z možnosti využití dočasného přidělení podle § 43a ty zaměstnavatele, kteří podnikají v jiné oblasti ekonomické činnosti než agenturní zaměstnávání a současně mají licenci k činnosti agentury práce (např. jako důsledek předchozího přístupu MPSV, v jehož důsledku bylo po nějakou dobu dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a ZP, tj. nikoliv za úplatu, ale za náhradu nákladů, zcela zakázáno).

Tato připomínka je doporučující.

2. K bodu 7. - § 47

SP ČR navrženou úpravu odmítá a požaduje tento novelizační bod z návrhu novely vypustit, neboť výrazně omezuje flexibilitu zaměstnavatele. Odkazy na směrnici Rady 2010/18/EU z 8. března 2010 považuje SP ČR za nepřipadné, protože česká úprava mateřské (28 resp. 35 týdnů), a tím spíše rodičovské dovolené (až 3 roky resp. v případě více dětí i podstatně déle) výrazně přesahuje rámec požadovaný touto směrnicí (4 měsíce, tj. cca 18,5 týdne). Už v dnešní době je nepřiměřené po zaměstnavateli požadovat zachování dosavadního pracovního zařazení zaměstnance po dobu několika let (což může být např. až polovina ekonomického cyklu). Tím spíše do budoucna, kdy se očekávají zásadní a rychlejší změny trhu práce. SP ČR se proto obává, že pokud by byla přijata, tato legislativní úprava nepřinese zamýšlený výsledek.

Tato připomínka je zásadní.

3. K bodu 8. - § 51a (omezení doby podání výpovědi v případě přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů)

SP ČR i jeho členové změnu jednoznačně vítají.

4. K bodům 10., 12. a 13. - § 76 a § 77 odst. 2 a 3

SP ČR je zásadně proti navrhovaným změnám v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a požaduje tyto body z novelizace vypustit.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé se obávají, že zejména změny v §76 (zkrácení vyrovnávacího období) a §77 odst. 2 písm. d) v praxi povedou k omezení využívání DPČ jako flexibilního institutu sladování soukromého a pracovního života u určitých kategorií zaměstnanců (zejména rodiče na rodičovské dovolené, důchodci, studenti), tedy přesně opačným směrem než si klade za cíl návrh novely např. novým institutem sdíleného pracovního místa. Zejména ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby a sledovat dodržování předepsaných dob odpočinku/limitů přesčasové práce u zaměstnanců pracujících na DPČ/DPP poukazují zaměstnavatelé na významnou administrativní zátěž a v mnoha případech také praktickou neproveditelnost s ohledem na charakter vykonávané práce.

Odkazy na nutnost přizpůsobení směrnici 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby SP ČR nevnímá jako adekvátní zdůvodnění potřebnosti navrhovaných změn za situace, že za celou dobu platnosti směrnice (tj. téměř 15 let) nebyl ze strany EK České republiky vytýkán nesoulad pokud jde o dohody a současně je z aktuálních legislativních návrhů EK (zejména návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii) zřejmé, že vývoj trhu práce i právní úpravy jde jiným směrem a namísto jednotného přístupu ke všem zaměstnancům se navrhuje výslovně odlišovat pracovní podmínky „*workers with variable work schedule*“.

Tyto připomínky jsou zásadní.

5. K bodu 18. - § 84 (seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby)

Na základě ohlasů zaměstnavatelů SP ČR s tímto návrhem nesouhlasí a požaduje tento novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Podle stávající úpravy má zaměstnavatel seznamovat zaměstnance s rozvrhem pracovní doby 14 dnů předem (u konta pracovní doby 1 týden předem), „*pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení*“. Nově navržený limit je nadbytečný a v praxi by působil výkladové problémy - zejména není jasné (a důvodová zpráva v tomto ohledu mlčí), že by případné zavedení navržené minimální dvoudenní lhůty nemělo vliv na možnost zaměstnavatele nařídit zaměstnanci práci ve výjimečných situacích (zaměstnanec se nedostaví na rozvrženou směnu, odstraňování havarijních situací apod.), popř. se s ním na změně rozvrhu směn ve lhůtě kratší než dva dny v takové situaci dohodnout. V praxi také nastávají

situace, kdy se dva zaměstnanci se souhlasem zaměstnavatele dohodnou na výměně pracovních směn, což by navržená úprava, proti zájmům samotných zaměstnanců, také znemožňovala.

Tato připomínka je zásadní.

6. K bodu 19. - § 91 odst. 6

SP ČR doporučuje novou definici odměny z dohody umístit v rámci členění ZP jinam. Nová definice odměny z dohody je totiž umístěna v ustanovení, které s odměnou z dohody na první pohled vůbec nesouvisí a ve kterém ji běžný uživatel zákoníku práce velmi pravděpodobně nenalezne.

Tato připomínka je doporučující.

7. K bodu 23. - § 97 odst. 2

SP ČR **požaduje alternativní znění** tohoto novelizačního bodu: „23. V § 97 odst. 2 se za slova „zástupců zaměstnanců,“ vkládají slova „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru (§ 288 a násl.),“.“

Odůvodnění:

Z důvodové zprávy sice plyne, že se má navrženou změnou dosáhnout pouze zrovnoprávnění postavení členů evropské rady zaměstnanců a členů (evropského) vyjednávacího výboru s jinými zástupci zaměstnanců v případě překážek z důvodu obecného zájmu při pružné pracovní době, navržená formulace však navozuje dojem, že by mohlo jít i o činnost kteréhokoliv člena odborové organizace.

Tato připomínka je zásadní.

8. K bodu 26. - §§ 111 a 112 (minimální a zaručená mzda)

SP ČR **nesouhlasí s koeficientem základní sazby 0,548 násobku průměrné mzdy a požaduje stanovit základní sazbu na úrovni 0,44 násobku průměrné mzdy.**

Odůvodnění:

SP ČR od počátku podporoval zavedení automatického valorizačního mechanismu minimální mzdy, s cílem zajistit předvídatelnost jejího růstu a vyvarování se střídání roků stagnace zvyšování minimální mzdy s následným skokovým navyšováním z roku na rok. Pro plánování výdajů firem, zejména v oblasti osobních nákladů, ale i očekávaných cen dodávek obslužných činností je takový stav velmi zatěžující. Pro firmy v některých sektorech je při neočekávaném a skokovém navyšování minimální mzdy obtížné vyvarovat se deformací při nastavování firemních mzdových tarifů a pokrytí mzdových nákladů.

SP ČR souhlasí s navázáním valorizačního mechanismu na průměrnou hrubou měsíční mzdu, a to

konkrétně i na výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok, ze které by se odvozovala výše minimální mzdy pro rok následující. Respektuje nutnost vycházet z oficiálních dat ČSÚ k 30. září, která se do té doby aktualizují, byť požadoval, aby se údaj o výši průměrné mzdy více blížil okamžiku účinnosti nové výše minimální mzdy.

Zásadní pro podporu zavedení automatického valorizačního mechanismu je výše koeficientu, která nemůže vycházet z teoretických propočtů postavených na koeficientu 0,548 odtržených od reality. Právě z takovýchto nereálných propočtů pak vychází výše minimální mzdy pro rok 2017 – 14 600 Kč, 2018 – 15 300 Kč, 2019 – 16 200 Kč a pro rok 2020, tj. zavedení úpravy - 17 400 Kč. Takto nastaveným koeficientem by se dokonce Česká republika ze současného poměru minimální mzdy k průměrné mzdě ve výši 38,5 % dostala skokovým zvýšením o 10 procentních bodů (2020 – 49,05%) pravděpodobně do čela sledovaných zemí OECD. V žádné z nich totiž podle údajů za rok 2016 nepřekračoval poměr minimální mzdy k průměrné mzdě 50 %. Mezi roky 2018 a 2020 by dokonce došlo k 43 % skokovému navýšení minimální mzdy (2018 – 12 200 Kč).

Koeficient navrhovaný předkladatelem nezohledňuje, jaká je současná výše minimální mzdy, k jakým navýšením v posledních letech došlo, počet lidí, kteří za minimální mzdu u nás pracují (jde cca o 4 % tj. cca 150 000 zaměstnanců), a že minimální mzda neplní jenom roli sociální (ochrana zaměstnanců, kteří vykonávají nekvalifikovanou práci a je pro ně garantovanou odměnou za práci), ale plní také roli ekonomickou. Představuje totiž minimální mzdový standard, od kterého se odvíjí výše ostatních tzv. zaručených mezd podle složitosti, odpovědnosti a náročnosti vykonávané práce.

Kromě toho je při nastavování koeficientu nutné brát v úvahu i další skutečnosti; zejména, že průměrná mzda v národním hospodářství se odvíjí od výše mezd ve všech krajích, a to i od průměrné mzdy v Praze, kde je nejvyšší a kde pracuje nejvyšší počet zaměstnanců, ve všech ostatních krajích je nižší a že se také do ní započítávají další složky jako např. mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, které se do minimální mzdy nezahrnují (§ 111 odst. 2).

Z výše uvedených důvodů **SP ČR požaduje stanovit koeficient ve výši 0,44 průměrné mzdy (v roce 2017, tj. 29 496 Kč/0,44 % = 12 978 Kč), který zajišťuje deklarované další přiblížení minimální mzdy ke 40% podílu na průměrné mzdě.**

Výše uvedené zvyšování lze ilustrovat na této tabulce:

hodnoty v Kč / podíly v % / nárůsty v Kč	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná hrubá měsíční mzda (PM) dle ČSÚ (k 4.6.2018)	25 768	26 591	27 764	29 496					
Predikce PM dle MPSV dle návrhu novely ZP					31 710	33 520	35 450	37 210	39 060
Skutečnost minimální mzdy (MM)	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200				
<i>podíl MM na PM</i>	32,99	34,60	35,66	37,29	38,47				

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Návrh MM dle vlády - dle návrhu novely ZP		14 200	14 600	15 300	16 200	17 400	18 400	19 500
<i>podíl na PM v daném roce</i>		<i>51,15</i>	<i>49,50</i>	<i>48,25</i>	<i>48,33</i>	<i>49,08</i>	<i>49,45</i>	<i>49,92</i>
propočet koeficientu		0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55
meziroční nárůst (v Kč)			400	700	900	1 200	1 000	1 100
0,440	koeficient počítán k PM předminulého roku							
			11 700,0	12 216,2	12 978,2	13 952,4	14 748,8	15 598,0
<i>podíl na PM v daném roce</i>			<i>39,7</i>	<i>38,5</i>	<i>38,7</i>	<i>39,4</i>	<i>39,6</i>	<i>39,9</i>
meziroční nárůst (v Kč)				516,1	762,1	974,2	796,4	849,2

Tyto připomínky jsou zásadní.

9. K bodu 34. - § 130 odst. 2

SP ČR nemá k navržené změně připomínky, s ohledem na výkladové problémy s příplatky za rozdělenou směnu ve mzdové sféře však požaduje doplnění důvodové zprávy o výslovnou zmínku, že tyto příplatky lze sjednat i ve mzdové sféře, přestože už nejsou v zákoníku práce pro mzdy výslovně upraveny.

Tato připomínka je doporučující.

10. K bodu 44. - § 208

SP ČR požaduje **ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.**

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Situace předvídaná v § 208 v režimu konta pracovní doby by měla být řešena způsobem odpovídajícím flexibilní povaze konta (zaměstnanci přísluší stálá mzda¹ bez ohledu na odpracované hodiny, vyrovnání případného rozdílu vůči dosažené mzdě směrem nahoru se provádí až po skončení vyrovnávacího období), tj. za rozvrženou směnu, kterou zaměstnanec neodpracoval z důvodů na straně zaměstnavatele, by se neměla v daném měsíci krátit stálá mzda, neměla by mu však příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Současně by ale uvedená doba měla být počítána jak pro účely účtu pracovní doby, tak pro účely účtu mzdy zaměstnance jako odpracovaná. Při zjišťování rozdílu součtu stálých mezd a souhrnu práv na

¹ S ohledem na ekonomický cyklus je nastavení výše stálé mzdy odpovídající min. 80/85% průměrného výdělku za předchozích 12 měsíců takové, že mnohdy odpovídá částkám, na které by zaměstnanec měl nárok, kdyby v příslušném období odpracoval plnou týdenní pracovní dobu. Potřeba nerozvrhovat celou týdenní pracovní dobu nastává v době ekonomického poklesu, který standardně následuje po období, v němž je hospodářská situace dobrá a tedy průměrný výdělek zaměstnance relativně vysoký (pracoval po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a nejspíše ještě i přesčas, velmi pravděpodobně mu byly vyplaceny i bonusy odvislé od ekonomických výsledků zaměstnavatele).

dosaženou mzdu by tedy měla být zahrnuta do práva na dosaženou mzdu (rozdíl proti nerozvržené směně na straně jedné a proti rozvržené, ale z důvodů na straně zaměstnance neodpracované směně, na straně druhé).

Tato připomínka je zásadní.

11. K bodům 47. až 68. - § 211 – 223 (Dovolená)

SP ČR novou koncepci dovolené stejně jako v minulém volebním období obecně podporuje. Po původní nedůvěře zaměstnavatelé tuto novou koncepci, založenou na započítávání odpracované doby (počtu odpracovaných hodin), nikoliv počtu odpracovaných dnů/směn, podpořili, protože výpočet je spravedlivější pro jednotlivé zaměstnance (zejména při nerovnoměrném rozvržení pracovních směn či při různě dlouhých směnách) a výpočet i evidence dovolené by mohly být administrativně méně náročné.

Lze však předjímat, že změna koncepce dovolené s sebou ponese mnoho výkladových nejasností a také finanční náklady související s její implementací zaměstnavateli. V této souvislosti SP ČR **považuje za nezbytné poskytnutí včasné metodické podpory zaměstnavatelům ze strany MPSV.**

Nehledě na výše zmíněnou obecnou akceptaci principů nové koncepce dovolené, SP ČR nadále uplatňuje níže uvedené konkrétní připomínky k některým ustanovením. Zejména ve vztahu k navrhovaným ustanovením § 216 odst. 3 (započítávání některých překážek výkonu práce pro účely dovolené jako výkonu práce) a § 223 (krácení dovolené za neomluvenou absenci) SP ČR podotýká, že představují z pohledu mnoha zaměstnavatelů zásadní důvody pro odmítání nové úpravy dovolené jako celku.

- K bodu 50. - § 212 (výpočet dovolené v některých situacích)

SP ČR požaduje koncepčně dořešit situaci zaměstnanců, kterým v důsledku nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a nastavení vyrovnávacího období 52 týdnů jinak než od 1. ledna do 31. prosince v některém kalendářním roce nevznikne nárok na dovolenou v plném rozsahu, přestože za celé vyrovnávací období odpracovali celých 52 stanovených týdenních pracovních dob. Současně požaduje upřesnit výpočet dovolené za poměrnou část kalendářního roku.

Odůvodnění:

Na tento problém SP ČR poukazoval již ve vztahu k ST 903. Jde o případy, v nichž zaměstnanec s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby pracuje ve vyrovnávacím období zasahujícím do 2 kalendářních let (např. od 1. července do 30. června následujícího roku). Zaměstnanec v jednom kalendářním roce odpracuje např. 54 stanovených týdenních pracovních dob - za tento kalendářní rok mu vznikne nárok na dovolenou v plném rozsahu (52 x 1/52 výměry dovolené, na kterou má v příslušném kalendářním roce právo, vizte § 212 odst. 1 a 4; zbývající 2 stanovené týdenní pracovní doby odpracované „navíc“ už jsou bez vlivu na jeho výměru dovolené za tento kalendářní rok). V následujícím kalendářním roce pak tentýž zaměstnanec odpracuje jen celkem 50 stanovených týdenních pracovních dob; za tento kalendářní rok mu proto vznikne nárok pouze na 50/52 celkové výměry dovolené, přestože za vyrovnávací období odpracoval celých 52 stanovených týdenních

pracovních dob² a měl by tedy z podstaty věci mít nárok na plnou výměru dovolené. To je nespravedlivé a je potřeba návrh novely upravit tak, aby byla tato nespravedlnost odstraněna.

Také samotný výpočet dovolené za poměrnou část kalendářního roku je poměrně nejasný – konkrétně se jedná o poslední větu § 212 odst. 4: „*Nedosáhne-li celkový počet odpracovaných hodin v příslušném kalendářním roce celých násobků týdenní pracovní doby podle věty první, upraví se délka dovolené v poměru k odpracované části týdenní pracovní doby.*“ Bez této věty by se postupovalo následovně: z celkového počtu odpracovaných hodin za rok se vypočte počet celých stanovených týdenních pracovních dob a z nich se následně vypočte výměra dovolená v hodinách (např.: *zaměstnanec má stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a v kalendářním roce odpracoval 830 hodin. $830 : 40 = 20,75$. Zaměstnanec tedy odpracoval 20 celých stanovených týdenních pracovních dob, a tedy jeho nárok na dovolenou se z nich vypočte a bude činit $1/52 \times 20 \times 40 \times 4 = 62$ hodin*).

Uvedenou větu lze vyložit tak, že se nemá použít celý počet stanovených týdenních odpracovaných dob, ale má se započít i jeho desetinná část. První část souvětí totiž k této části výpočtu směřuje (*nedosáhne-li celkový počet odpracovaných hodin v příslušném kalendářním roce celých násobků týdenní pracovní doby podle věty první*), avšak jeho druhá část (*upraví se délka dovolené v poměru k odpracované části týdenní pracovní doby*) je jen obtížně čitelná – má se tedy např. vypočtených 62 hodin upravit k (jaké?) části odpracované týdenní pracovní doby, např. „zbylým 30 hodinám“? a to jak?

Bylo-li záměrem upravit postup výpočtu následovně, a tedy ho učinit ještě poměrnější (spravedlivější), (ve výše uvedeném příkladě by pak výpočet vypadal takto: $1/52 \times 20,75 \times 40 \times 4 = 64$), není tento záměr příliš srozumitelně uveden. SP ČR doporučuje vypustit druhou větu a doplnit první větu tak, že se jedná o celé stanovené týdenní pracovní doby (že se průběžný výsledek bude zaokrouhlovat vždy dolů), nebo že se výpočet stanovené týdenní pracovní doby má zaokrouhlit na určitý počet desetinných míst tak, aby bylo dosaženo co největší poměrnosti výsledku.

- **K bodu 57. - § 216 odst. 3 (započítávání některých překážek v práci jako výkon práce pro účely dovolené)**

SP ČR požaduje **nezapočítávat jako výkon práce pro účely dovolené překážky uvedené v § 216 odst. 3 písm. e) a f)**. SP ČR je si vědom, že jde o platnou a účinnou právní úpravu. Přesto se domnívá, že by doba nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu ošetřování jiné osoby neměla být považována za výkon práce a proti této úpravě se stavěl již od meziresortního připomínkového řízení návrhu zákona č. 310/2017 Sb., kterým bylo dlouhodobé ošetřovné zavedeno.

SP ČR chápe snahu státu pomoci (pracujícím) občanům v nelehké rodinné situaci - potřebují zajistit péči o blízkou osobu, která byla nečekaně hospitalizována s vážným zdravotním problémem, který vyžaduje následnou dlouhodobou péči minimálně 30 dnů a je snaha je neponechat v takové situaci bez příjmu. Chápe také, že nebyla zvolena cesta dávky systému státní sociální podpory, ale nemocenského pojištění. Stát však touto úpravou hned dvojnásobně zatížil zaměstnavatele:

² např. 29 za období od 1.7. do 31.12. a 23 za období od 1.1. do 30.6.

- 1) podle stávajícího znění §191a ZP je zaměstnavatel obecně povinen umožnit zaměstnanci čerpat toto ošetřovatelské volno, ledaže prokáže, že mu v tom brání vážné provozní důvody. Pokud tedy takové důvody nejsou dány nebo je zaměstnavatel k zaměstnanci vstřícný (tj. i když by měl možnost odmítnout, čerpání volna zaměstnanci povolí), nejenže mu vzniknou původně nepředvídané (a nikým nenahrazené) náklady související s potřebou zajistit za zaměstnance náhradu (ať už formou přesčasové práce stávajících zaměstnanců nebo prostřednictvím nového zaměstnance, kterého je však potřeba najít a zaškolit popř. za jeho práci zaplatit agentuře práce kromě srovnatelných mzdových nákladů také její marži), ale současně
- 2) se doba ošetřovatelského volna nepřítomnému zaměstnanci započte jako výkon práce pro účely dovolené. Při maximální době 90 dnů to představuje téměř ¼ nároku na dovolenou za celý rok, tj. zaměstnavateli ještě vzniknou náklady na náhradu mzdy (včetně odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění) i za dobu čerpání takové „neodpracované“ dovolené. Kromě toho, že tímto zaměstnavatel do určité míry supluje stát, započítávání ošetřovatelského volna pro účely dovolené jako výkon práce je i koncepčně nesprávné. Zaměstnanci totiž reálně nebrání ve výkonu práce důvody nezávislé na jeho vůli, které zmiňuje např. i Úmluva MOP č. 132 (nemoc, úraz nebo mateřská dovolená³) - nemocná je osoba blízká, nikoliv zaměstnanec, přičemž totéž platí stejně i u ošetřování člena rodiny, jen jde obecně o podstatně kratší období. Současně jde o úpravu zavádějící nedůvodnou nerovnost vůči ostatním zaměstnancům, kteří si vznik nároku na dovolenou v plném rozsahu odpracovali.

- **k bodu 68. - § 223 (Krácení dovolené za neomluvené absence)**

SP ČR **požaduje zachovat stávající principy krácení dovolené za neomluvené absence**, tj. zachování limitu 2 týdnů a umožnění krácení v rozsahu 1:1 až 1:3.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé nesouhlasí s navrženým krácením dovolené za neomluvené absence pouze v rozsahu 1:1, neboť takové krácení ztrácí sankční charakter a jedná se pak efektivně pouze o čerpání dovolené v jiném než zaměstnavatelem nařízeném (popř. v praxi se zaměstnavatelem sjednaném) termínu. Zaměstnavatelé mj. v této souvislosti nadále poukazují na aktuální problém se zaměstnanci, kteří ze dne na den nepřijdou do práce, protože dostali lepší pracovní nabídku. Pokud jde o argumentaci úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 132, je podle názoru SP ČR potřeba i v tomto případě sledovat kontext odkazovaného ustanovení čl. 3 odst. 3. Článek 3 se týká obecně nároku na dovolenou, přičemž odst. 1 upravuje nárok každého zaměstnance, na kterého se úmluva vztahuje, na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce, a odst. 3 tuto minimální délku upřesňuje na 3 týdny. Česká úprava vymezuje minimální délku dovolené za kalendářní rok na 4 týdny, tj. je s čl. 3 odst. 3 úmluvy MOP č. 132 jednoznačně v souladu. Ustanovení o krácení dovolené nemá s čl. 3 odst. 3 žádnou souvislost.

Tyto připomínky jsou zásadní.

³ Čl. 5 odst. 4 této Úmluvy odkazuje i v těchto případech na započítávání „za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi“.

12. K bodu 69. - § 271g odst. 2 (Náhrada výdajů na zřízení pomníku nebo desky)

SP ČR nevznáší připomínku proti navrhovanému zvýšení limitu pro náhradu výdajů na zřízení pomníku nebo desky z 20 tisíc Kč na dvojnásobek, připomíná ale logickou nesmyslnost uvozující formulace „do výše nejméně“, která současně vymezuje minimum i maximum možné náhrady těchto výdajů. Uvedená formulace by měla být nahrazena slovy „do výše“, „nejvýše do částky“ apod.

Tato připomínka je doporučující.

13. K bodu 77. - §317a (sdílené pracovní místo)

Zaměstnavatelé obecně koncept sídlení pracovního místa jako formu flexibilního zaměstnávání podporují. Upozorňují však, že již za současné právní úpravy je možné, aby docházelo ke sdílení jednoho pracovního místa dvěma či více zaměstnanci, proto specifická zákonná regulace není nutná. Pracovní právo stojí na zásadě dispozitivnosti a i přes specifika vyjádřená v základních zásadách a některých konkrétních ustanoveních, mají obě smluvní strany relativně široký smluvní prostor, v němž mohou nastavit individuální pravidla výkonu práce. Snahu předkladatele limitovat tento prostor nepovažuje SP ČR za vhodnou a obává se opakování situace ohledně snahy předkladatele více regulovat home office ve ST 903 popř., že navržená úprava nebude v praxi s ohledem na související značnou administrativní zátěž a malou flexibilitu příliš využívána, jako je tomu např. na Slovensku.

Pokud jde o konkrétní výhrady, týkají se např. již § 317a odst. 1, v němž je stanoveno, že souhrn pracovních dob zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. V případě, že by toto omezení navrhovaný § 317a neobsahoval, mohlo by sdílené místo být pro zaměstnavatele lákavější, protože by díky němu mohli řešit daleko větší množství případů (např. fungování recepce od 9:00 do 19:00, které nelze řešit 1 pracovním místem, ale šlo by elegantně řešit sdíleným místem se 2 až 3 zaměstnanci). SP ČR navrhuje toto omezení vypustit, případně stanovit větší rozsah.

Nebo § 317a odst. 4, podle kterého je potřeba souhlas ke každému konkrétnímu zástupu zaměstnance. Pro zaměstnavatele by bylo flexibilnější, kdyby mohli zaměstnancům zástup nařídit, případně si sjednat pravidla v tomto smyslu, a to třeba i s omezením, na jaký minimální počet dní musí zástup nařídit (např. 2 dny). V praxi se totiž často jedná o dlouhodobější absence zaměstnanců (nemoc, OČR), které je nutné řešit a najít za zaměstnance náhradu.

V neposlední řadě § 317a odst. 5 stanoví výpovědní dobu 15 dní. Pro zaměstnavatele je však tato doba nepřiměřeně krátká, protože bude muset zaměstnancům ihned rozvrhnout pracovní dobu po uplynutí výpovědní doby (podle § 84 zásadně 14 dní předem). Nebude tedy čas na jakékoliv jednání a řešení nastalé situace. Doporučujeme proto delší výpovědní dobu, např. 1 měsíc.

Tyto připomínky jsou zásadní.

14. K bodu 79. - § 334 odst. 2 (doručování písemností zaměstnanci)

SP ČR doporučuje gramaticky poněkud neobratnou formulaci bez čárky „prostřednictvím datové schránky souhlasí-li s tím zaměstnanec“ nahradit slovy „se souhlasem zaměstnance prostřednictvím datové schránky“. Současně by bylo vhodné doplnit důvodovou zprávu o vysvětlení (zejména, že se

souhlas zaměstnance neváže k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nebylo-li možné doručit zaměstnanci na pracovišti). SP ČR také doporučuje zohlednit, že § 335 výslovně požaduje souhlas zaměstnance pro doručování e-mailem, proto požadavek souhlasu již není samostatně zmíněn v § 334, výsledný dojem z formulace § 334 odst. 1 je však poněkud matoucí.

Tato připomínka je doporučující.

15. K bodu 82. - § 336 odst. 4 (doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb)

SP ČR navrhuje vypustit celou poslední větu, nikoliv pouze její druhou část.

Odůvodnění:

SP ČR se obává, že vypuštění povinnosti pořádit písemný záznam o poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebude pro praxi dostatečné. Pokud nebude k dispozici písemný záznam o poučení, bude prakticky nemožné prokázat splnění poučovací povinnosti – vypuštěním celé věty se tedy předejde sporům o splnění podmínek doručení.

Tato připomínka je doporučující.

16. K bodu 83. - § 337 (doručování zaměstnavateli)

SP ČR navrhuje nahradit sídlo zaměstnavatele pobočkou nebo provozovnou.

Odůvodnění:

SP ČR dává ke zvážení nahrazení pojmu „v místě sídla zaměstnavatele“ § 337 odst. 3 popř. i § 337 odst. 1 jiným pojmem (pobočka, provozovna). Pro zaměstnavatele i pro zaměstnance může být zejména u větších zaměstnavatelů s mnoha odštěpnými závody či provozovnami praktičtější, aby zaměstnanec doručoval písemnost nikoliv v mnohdy vzdáleném sídle zaměstnavatele, ale např. v místě výkonu práce.

Tato připomínka je doporučující.

17. K bodu 84. - § 338 (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů)

Nejvyšší soud ČR sice v mezidobí zřejmě koncept hospodářské jednotky ve své judikatuře začal reflektovat, přesto **SP ČR zpřesnění úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za žádoucí a návrh podporuje**. Stejně jako v případě ST 903 však dává ke zvážení vypuštění věty části druhé věty „*a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv*“ s ohledem na snahu vyloučit z přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů situace tzv. změny dodavatele (tj. služby, které zaměstnavateli dosud poskytoval jeden dodavatel, bude nově poskytovat jiný dodavatel, s nímž není původní dodavatel nijak majetkově ani smluvně propojen a přesto by měl za určitých okolností převzít zaměstnance původního dodavatele).

Tato připomínka je doporučující.

18. K bodu 88. - § 353 odst. 3 (zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas)

SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod z návrhu novely vypustit.

Odůvodnění:

V praxi na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem situace reflektované ve stávajícím znění ustanovení § 353 odst. 3 ZP nastávají v určitých případech i ve mzdové sféře. Zejména u zaměstnanců s příjmy zatíženými exekučními srážkami ze mzdy je výsledné vyrovnanější příjmové schéma jednoznačně v jejich prospěch (mzda za práci přesčas se zúčtuje až v období poskytnutí náhradního volna, tj. i přes nepřítomnost zaměstnance nedojde k tak velkým výkyvům mzdy za konkrétní měsíc, nedojde k zásadnímu snížení fondu pracovní doby a tím ani k významným výkyvům průměrného výdělku např. pro účely čerpání náhrad mzdy).

Tato připomínka je zásadní.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY NAD RÁMEC NÁVRHU:

19. K §§ 25 a 24 ZP

SP ČR navrhuje, aby byla **do návrhu novely doplněna:**

- **úprava § 25 odst. 2 písm. a) ZP** tak, že nově zní: „*a) zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně organizace zaměstnavatelů,*“ a současně
- **úprava § 24 odst. 2 a 3 ZP** tohoto znění:

„(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

(3) Postupuje-li se podle odstavce 2 věty druhé, mají ostatní odborové organizace, které nemají u zaměstnavatele největší počet členů, právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnut jiný postup jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.“

Odůvodnění:

SP ČR navrhuje zařadit do novely nad rámec návrhu požadavek na vrácení úpravy **závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na straně zaměstnavatelů (§ 25 odst. 2 písm a) ZP)** do stavu před 1.7.2007. Současné znění zaměstnavatelským svazům dlouhodobě způsobuje problémy, ohrožující jejich samotnou existenci jako nepostradatelného partnera sociálního dialogu. SP ČR vnímá problematiku kolektivního vyjednávání jako zásadní i na straně odborů, proto pro případ, že bude dosaženo dohody sociálních partnerů na obsahu novely, navrhuje současně i již v předchozí novelizaci zvažovanou **změnu § 24 odst. 2 ZP tak, aby obstrukční jednání určité menšinové odborové organizace nemohlo zablokovat uzavření podnikové kolektivní smlouvy.**

K § 25 odst. 2 písm. a):

Navrhuje se použít stejnou dikci jako u § 25 odst. 2 písm. c) ZP, tj. pro úpravu závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně pro odborové organizace. Navíc závaznost kolektivní smlouvy by neměla být podmíněna pouze členstvím v organizaci zaměstnavatelů. Musí být dána samostatná možnost postupu zaměstnavatelům kolektivně vyjednávat.

Zákoník práce upravuje v § 25 odst. 2 písm. a) závaznost kolektivních smluv vyššího stupně pro zaměstnavatele, s tím že s účinností od 1. 7. 2007 byla rozšířena dosavadní pravidla pro aplikaci kolektivních smluv uzavřených svazy zaměstnavatelů na všechny členy konkrétního svazu zaměstnavatelů, kteří byli jeho členy v době uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Tato právní úprava nejenže nepodporuje uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, ale způsobuje zásadní problémy, ohrožující samotnou existenci zaměstnavatelských organizací jako nepostradatelného partnera sociálního dialogu.

Jedním z principů kolektivního vyjednávání je dobrovolnost. K tomu vizte např. čl. 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949: *„Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“*

Tento princip je současnou právní úpravou porušován, když se kolektivní smlouvy vyššího stupně vztahují i na zaměstnavatele, kteří nejenže s kolektivní smlouvou nevyslovili souhlas, ale i na ty, kteří s ní výslovně nesouhlasí. To vede jak ke snižující se ochotě svazů zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, tak také k ohrožení budoucího sociálního dialogu. Dochází totiž ke snižování organizovanosti ve svazech zaměstnavatelů – právě z výše uvedeného důvodu někteří zaměstnavatelé z příslušných zaměstnavatelských svazů vystoupili a mnoho dalších není ochotno do nich vstoupit.

S ohledem na rozsah a nízkou míru flexibility úpravy pracovněprávních vztahů lze také připomenout, že mezi zákonnými limity a podnikovými standardy již v podstatě není prostor pro dojednání dalších práv na úrovni odvětví. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni přitom probíhá pravidelně a jejich výsledky respektují historicky nastavenou strukturu pracovněprávních, mzdových a sociálních standardů u konkrétního zaměstnavatele.

Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele navíc současně řeší úprava obsažená v §§ 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, která je zcela postačující. Podle ní v případě, že je na takovém rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně skutečně zájem sociálních partnerů (základní podmínkou je společná žádost sociálních partnerů, k jejímuž podání musí mít v praxi příslušná organizace zaměstnavatelů předchozí podporu své členské základny) dojde na základě sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí vyhlášeného ve Sbírce zákonů k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně i pro další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví.

Navrhovaná úprava navrácí pravidla pro závaznost kolektivních smluv vyššího stupně pro zaměstnavatele do stavu před 1. 1. 2007, kdy se tyto kolektivní smlouvy aplikovaly pouze na ty členy svazu zaměstnavatelů, ze které je tento svaz uzavřel. Tím bude zajištěn soulad s výše citovaným čl. 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98, když se kolektivní smlouvy budou vztahovat jen na ty členy zaměstnavatelských svazů, kteří s tím vysloví souhlas.

K § 24 odst. 2 a 3:

Ústavní soud zrušil svým nálezem ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb. výslovnou úpravu uplatnění principu majority při pluralitě odborových organizací působících u zaměstnavatele v kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv u tohoto zaměstnavatele obsaženou do té doby v § 24 odst. 2 zákoníku práce.

Podle názoru největších odborových organizací však přijetí tohoto nálezu Ústavního soudu vedlo z pohledu podpory kolektivního vyjednávání, k níž je Česká republika zavázána mezinárodními smlouvami a svým členstvím v Evropské unii, k opačnému (negativnímu) vývoji než Ústavní soud zamýšlel. Na rozdíl od malé odborové organizace, která byla podle názoru Ústavního soudu znevýhodněna předchozí (zrušenou) právní úpravou, je totiž dnes postižena nemožností dojednat kolektivní smlouvu proti vůli malé odborové organizace ta odborová organizace, jejímiž členy je většina zaměstnanců zaměstnavatele. Jakákoliv malá odborová organizace má dnes možnost zablokovat kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy u zaměstnavatele i proti vůli naprosté většiny zaměstnanců zaměstnavatele.

Návrh úpravy § 24 odst. 2 a 3 proto směřuje k posílení postavení odborových organizací s největším počtem členů při uzavírání kolektivních smluv u zaměstnavatele s doplněním pravidel postupu, která umožní brát zřetel na zájmy menších odborových organizací, tak, jak s tím počítal i Ústavní soud ve výše uvedeném nálezu, v němž shledal předchozí právní úpravu nedostatečnou (inspiraci lze hledat např. v nové německé právní úpravě téhož problému).

Pro případ, že se odborové organizace neshodnou na postupu při uzavírání kolektivní smlouvy, se tak vrací do právní úpravy principu reprezentativnosti. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

Ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 zákoníku práce) by však nově měly právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a dále právo na projednání předloženého

a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem za stanovených podmínek. Tímto se zaručuje, že zaměstnavatel nemůže ostatní odborové organizace při kolektivním vyjednávání obcházet.

Navržené řešení je v souladu s Ústavním pořádkem ČR, který zakotvuje přednost ratifikovaných mezinárodních smluv před zákony, vzhledem k tomu, že respektuje principy svobody sdružování a kolektivního vyjednávání zakotvené především v úmluvě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, 1949 (č. 470/1990 Sb.), Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listině základních práv Evropské unie, Evropské sociální chartě a může vyhovovat rovněž ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. V té souvislosti lze také poukázat na výklad principů svobody sdružování⁴ Výborem pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace práce, který zdůrazňuje „*důležitost práva majoritní odborové organizace působící u zaměstnavatele kolektivně vyjednat*“ na straně jedné a vykládá uvedené úmluvy tak, že malá odborová organizace toto právo nemá: např. ve výroku č. 958 vyžaduje ze strany státu opatření směřující k zajištění práva kolektivně vyjednat většinové odborové organizaci, ve výroku č. 959 povinnost zajistit smířčí opatření k uznání majoritní odborové organizace zaměstnavatelem za partnera pro kolektivní vyjednávání nebo ve výroku č. 960 povinnost zajistit uznání odborové organizace, která kolektivní smlouvu neuzavřela, avšak v mezidobí od uzavření kolektivní smlouvy se stala majoritní odborovou organizací, za partnera pro uzavření kolektivní smlouvy.

Tyto připomínky jsou zásadní.

20. SP ČR požaduje do návrhu novely vložit úpravu Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 v Části jedenácté, Hlavě III, Dílu 5 ZP (§ 271v), tohoto znění:

„Oddíl 5

Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání

§ 271v

- (1) Prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání se rozumí opatření zaměřená na základě výsledků analýz pracovních úrazů a nemocí z povolání na zjišťování, omezování nebo odstraňování rizik a rizikových faktorů vyskytujících se u více zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezování a odstraňování příčin vzniku poškození zdraví.*
- (2) Ministerstvo po projednání s odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů zastoupenými v Radě hospodářské a sociální dohody*
- a) vyhlašuje k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu*
- i. odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví,*
 - ii. poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví,*

⁴ Srovnejte Sborník rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, Svoboda sdružování, ČMKOS, 2017 (z anglického originálu Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5th (revised) edition, 2006).

- iii. výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- iv. osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- v. vývoje a výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- vi. poskytování informací o nových poznatcích vědy a techniky v oblasti vyhodnocování a odstraňování rizik, a podporu jejich šíření.

- b) zadává veřejné zakázky⁵ a vyhlašuje veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu⁶ na zpracování projektů k uskutečňování programů podle odstavce 2 (dále jen „projekty“), a na realizaci schválených projektů,
- c) zveřejňuje vyhlášené programy, zadání veřejné zakázky, vyhlášení veřejné soutěže ve vědě a výzkumu, a schválené projekty způsobem umožňujícím dálkový přístup,
- d) rozhoduje o umístění a výši prostředků na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání na jednotlivé zakázky a projekty v rámci objemu prostředků vyčleněných podle odstavce 3 na oblast prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v příslušném kalendářním roce,
- e) přebírá vypracované projekty a zadává jejich realizaci.

(3) Náklady na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání hradí stát. Výše prostředků vyčleněných na úhradu nákladů na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání podle odstavců 1 a 2 v kalendářním roce činí částku, která odpovídá 3 % příjmů z pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání odvedeného zaměstnavateli za předchozí kalendářní rok.

(4) K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištěni zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, předkládá Ministerstvu analýzy příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, návrhy systémových opatření k jejich předcházení. Dále vede evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, která obsahuje údaje potřebné pro analýzu příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.“

Odůvodnění:

Tento návrh v minulém volebním období podpořili zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců, a to včetně navrženého znění. Doplnuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla donedávna součástí zrušeného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.

Tato připomínka je zásadní.

21. K § 158 odst. 3 resp. § 189 odst. 1 písm. c) ZP

S ohledem na rostoucí oblibu elektromobilů dává SP ČR ke zvážení, aby do vyhlášky MPSV č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad“, která je prováděcím předpisem ZP (a navazuje na jeho § 158 odst. 3, třetí větu resp. § 189 odst. 1 písm. c)), byla doplněna i průměrná cena elektřiny.

Dosud není nijak řešena otázka průměrné ceny elektřiny jakožto PHM v případě použití soukromého elektromobilu zaměstnance pro služební cesty. Žádným jiným způsobem nelze náhradu určit, neboť

⁵ Zákon č. 134/2014 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů.

doklady o nákupu PHM (elektřiny) zpravidla nejsou k dispozici a údaj o průměrné spotřebě není uváděn v technických průkazech elektromobilů. Absence tohoto ustanovení proto znemožňuje využívání soukromých elektromobilů zaměstnanců pro pracovní účely.

Tato připomínka je doporučující.