



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky („SP ČR“) k návrhu Zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony
Č. J.	2016/31
DATUM ZPRACOVÁNÍ	30. března 2016
KONTAKTNÍ OSOBY	JUDr. Jitka Hejduková, CSc., JUDr. Jitka Hlaváčková, Mgr. Renáta Zbranková, LL.M.
TELEFON	225 279 301
E-MAIL	jheidukova@spcr.cz ; jhlavackova@spcr.cz ; rzbrankova@spcr.cz

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Deklarovaným cílem předloženého návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony (dále také jako „návrh“ či „novela“) je mj. **příspěť „k prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů, za současného posílení ochrany zaměstnanců, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů“.**

Naplnění uvedeného cíle tak předem limitovalo původní požadavky zaměstnavatelů na zásadnější revizi pracovněprávních vztahů, zejména v oblasti rozvazování pracovních poměrů, speciálně výpovědí, délky výpovědní doby, odstupného apod.

Předložená novela obsahuje návrhy, které zaměstnavatelé vnímají pozitivně a které skutečně vzešly z požadavků praxe, např. požadované dořešení vazby na občanský zákoník (odstranění nadbytečného omezení u srážek ze mzdy ve výši nepřesahující polovinu mzdy, zavedení speciální úpravy pro běh lhůt), zlepšení proveditelnosti doručování v pracovněprávních vztazích, omezení povinnosti vystavování zápočtových listů, které usnadní a zjednoduší výkon personální agendy. Proti nim je nutné postavit jiné návrhy, zejména v oblasti pracovní doby, které nebyly požadovány sociálními partnery a které do značné míry destruuji stávající nastavené harmonogramy práce a výkon personální agendy naopak komplikují.

Ze zásadních koncepčních změn, které představují návrhy nových institutů, došlo u členské základny např. k převážné shodě na nové koncepci dovolené (Varianta II), za podmínky dostatečně dlouhé legisvakance, rovněž po určitých navrhovaných změnách i ke shodě na úpravě nové kategorie vrcholových zaměstnanců, ale např. v oblastech týkajících se „převedení na jinou práci či přeložení“ bylo požadováno ponechání stávající právní úpravy. U převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance a úpravy výpovědi z těchto důvodů ale SP ČR zejména postrádá slíbenou úpravu terminologie tak, aby byla v souladu s terminologií v oblasti pracovnělékařských služeb.

Z níže uvedených konkrétních připomínek vesměs zásadní povahy lze shrnout, že zaměstnavatelé v řadě případů nejsou ztotožnění s navrhovanými změnami a preferují zachování současné úpravy, se kterou se naučili pracovat, neboť pro ně představuje jistotu. Navrhované změny vnímají jako směřující k dalšímu utužení právní úpravy a povinností spojeným s otázkami nad dopady a správnou aplikací spíše než k flexibilitě.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

A) K ČÁSTI PRVNÍ - Změna zákoníku práce

1. Ad bod 2. - §12 Vrcholoví řídicí zaměstnanci požaduje SP ČR tyto úpravy:

- v odst. 1 písm. a) bod 1. reflektovat i skutečnost, že kompetence v rámci kolektivního statutárního orgánu mohou být rozděleny (viz zejména § 156 odst. 2 popř. i §164 odst. 3 NOZ) a daný zaměstnanec v řídicí úrovni „-1“ může být organizačně podřízen některému členu statutárního orgánu, nikoliv statutárnímu orgánu jako celku. Tj. písm. a) by mělo znít: “1. statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba“ (ponechání slov „jde-li o právnickou osobu“ by mohlo vést k nesmyslnému výkladu, že právnickou osobou musí být člen statutárního orgánu); Tutéž změnu je nad rámec novely potřeba provést v § 73 odst. 3 ZP.
- §12 odst. 2 SP ČR navrhuje vypustit. Důvodová zpráva neuvádí, proč by měla být relevantní částka stanovena nařízením vlády. Případné srovnání s obdobnou pravomocí ve vztahu k výši minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 111 odst. 2 ZP, §112 odst. 2 ZP) neobstojí zejména s ohledem na sociální situaci osob, kterých se uvedená ustanovení týkají. Postačí zákonná úprava a možnost změny novelizací zákona.
- kritérium průměrného měsíčního výdělku není vhodné (pokud zaměstnanec bude dohodu podle §12 odst. 1 ZP uzavírat již při vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, bude možné vycházet pouze z pravděpodobného průměrného výdělku, bude-li např. dlouhodobě nemocen, jeho průměrný výdělek může klesnout pod stanovenou hranici a tím vzniká zcela neodůvodněně nejistota pro zaměstnavatele i pro zaměstnance i riziko možných soudních sporů např. o nevyplacené příplatky ke mzdě). SP ČR požaduje nahradit odkaz na průměrný měsíční výdělek buď odkazem na sjednanou měsíční mzdu, a to buď pevnou částkou nebo ve vazbě na násobky průměrné hrubé mzdy publikované Českým statistickým úřadem. Hranice by měla být podstatně nižší než navrhovaný měsíční průměrný výdělek 100 tisíc Kč, zejména k zohlednění složek odměňování, které se promítají do průměrného výdělku, ale nejsou součástí základní sjednané měsíční mzdy. Konkrétně SP ČR navrhuje částku 50 tisíc Kč.

Odůvodnění:

SP ČR vítá snahu MPSV o zpružnění právní úpravy ve vztahu k zaměstnancům na vysokých manažerských pozicích a reflexi reality jejich pracovněprávních vztahů, pokud jde o pracovní dobu těchto zaměstnanců, její rozvrhování a odměňování. SP ČR připomíná, že původně navrhoval aplikaci těchto flexibilnějších podmínek v oblasti pracovní doby i na tzv. klíčové zaměstnance, kterými jsou zejména experti, kteří mnohdy zpracovávají důležité strategické úkoly ovlivňující směřování společnosti, avšak absentují u nich podřízení zaměstnanci. Směrnice EP a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice 2003/88“) toto podle názoru SP ČR nevylučuje – viz čl. 17 upravující možné odchylky od ustanovení směrnice a v odst. 1 písm. b) výslovně zmiňující kromě vrcholových řídicích pracovníků také jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat.

Tyto připomínky jsou zásadní.

2. **Ad bod 3. - § 24 (Reprezentativnost odborové organizace)** - SP ČR se zejména na základě ohlasů z členské základny přiklání k **VARIANTĚ II**, svůj souhlas však podmiňuje akceptací novelizačního bodu 4.

Odůvodnění:

Dosažení účasti nadpoloviční většiny zaměstnanců v jakémkoliv hlasování vidí členové SP ČR na základě předchozích zkušeností jako velmi obtížné, ne-li nereálné, a tedy právo volby zaměstnanců podle VARIANTY I jako do značné míry iluzorní. Z navrhovaného znění VARIANTY I dále není jasné, jaká by měla být role zaměstnavatele při organizaci takového hlasování. Má-li být za organizaci hlasování odpovědný zaměstnavatel, jde o další administrativní zátěž, kterou by zaměstnavatel nesl nedůvodně (řeší situaci, při níž se nemohou shodnout jednotlivé odborové organizace) a která s nejvyšší pravděpodobností bude zcela zbytečná (viz výše).

3. **Ad bod 6. - § 34b (Povinnost rozvrhovat práci)** – SP ČR navrhuje ponechat stávající právní úpravu, do které bude doplněn text „kratší pracovní doba“ za slova „v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé považují navrhované doplnění povinnosti rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu za nadbytečné a matoucí. Tato povinnost již plyne mj. z § 81 odst. 1 ZP, § 84, nepřímo z § 38 odst. 1 písm. b) nebo a contrario z navrhovaného znění § 86 odst. 1 ZP. I přidělování práce je již obsaženo v §38 odst. 1 písm. a). Jde také o uživatelsky nepřívětivou změnu (odkaz na konkrétní výjimky je jasnější než „není-li v tomto zákoně stanoveno jinak“).

Tato připomínka je zásadní.

4. **Ad bod 9. - §40 odst. 3 (Přidělení jiné práce na základě žádosti zaměstnance)** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu o odlišení změny (druhu) práce či pracoviště na žádost zaměstnance, takto je však nerealizovatelná. Poskytovatel pracovnělékařských služeb nevydává doporučení, pouze posudky (srovnej zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). Současně v posudku uvádí pouze, zda zaměstnanec je schopen vykonávané práce nebo ne, nikoliv že by výkon stávající práce nebo další práce na dosavadním pracovišti do budoucna nebyly pro zaměstnance ze zdravotních důvodů vhodné. Z těchto důvodů SP ČR navrhuje ustanovení jako neaplikovatelné vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

5. **Ad body 10. až 14 - § 41 (výkon jiné práce) a navazující ustanovení (např. §77 odst. 2, § 139, § 152, § 165, § 177 a další)** - SP ČR navrhuje ponechat dosavadní úpravu převedení zaměstnance na jinou práci bez zásadních změn. Pro řešení aplikačních problémů vznikajících v souvislosti se stávající právní úpravou považuje SP ČR za postačující pouze doplnit, na čí straně vzniká za dané situace překážka v práci.

Odůvodnění:

Přidělení práce v rámci sjednaného druhu práce je oprávněním zaměstnavatele a je jen na

zaměstnavateli, kdy a jak tohoto svého práva využije. Pokud jde o převedení na jinou práci mimo sjednaný rámec, nerespektuje navrhovaná úprava skutečnost, že mnoho malých a středních zaměstnavatelů není schopno vytvářet vhodná pracovní místa pro zaměstnance, kteří se stanou nezpůsobilými vykonávat dosavadní práci z důvodů nesouvisejících s prací u zaměstnavatele, ani z důvodů zvláštního zřetele hodných z hlediska ochrany celospolečenských zájmů – těhotné ženy.

Na rozdíl od předkladatele se SP ČR domnívá, že převedení i bez souhlasu zaměstnance není v rozporu se smluvními principy pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je mj. povinen po dobu trvání pracovního poměru zajistit, aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce ani práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (viz § 103 písm. a) ZP), a již při sjednávání pracovního poměru se pracovnělékařskou prohlídkou zkoumá zdravotní způsobilost zaměstnance. Pokud je zaměstnanec při vstupní prohlídce shledán zdravotně nezpůsobilým, zaměstnavatel s ním pracovní poměr na předmětný druh práce vůbec nesjedná. Pokud zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce za trvání pracovního poměru, jde o změnu okolností nastalou v průběhu trvání závazku, a to změnu závažnou. U jiných soukromoprávních závazků by taková situace měla za následek zánik závazku ex lege pro následnou nemožnost plnění (srovnej § 2006 NOZ). Stávající odchylná úprava ZP, podle níž je zaměstnavatel v důsledku změny okolností nastalé na straně zaměstnance povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci a pracovněprávní závazek nezaniká, dostatečně reflektuje specifika pracovněprávních vztahů a chrání zaměstnance.

Požadavek na upřesnění na čí straně překážka za dané situace vzniká (tj. pokud zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zdravotně nezpůsobilého zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, půjde o překážku v práci na straně zaměstnance, bez náhrady mzdy/platu; opačně pokud zaměstnavatel vhodnou práci má, ale zaměstnanci ji nenabídne, půjde o překážku na straně zaměstnavatele, s náhradou mzdy/platu) byl i výstupem společného projektu sociálních partnerů „Pracovnělékařské služby“ (dále jen „PLS“) a byl sociálními partnery odsouhlasen.

Argumentaci předkladatele nucenou prací a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci¹ (dále jen „Úmluva MOP 29/1930“) považuje SP ČR za nepřipadnou. Nucenou nebo povinnou prací se podle čl. 2 odst. 1 Úmluvy MOP 29/1930 rozumí každá práce nebo služba, „*kteřá se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně*“. V aktuální publikaci „Combating forced labour: A handbook for employers and business“ (česky: Boj proti nucené práci: příručka pro zaměstnavatele a podnikání) z června 2015² k tomu sama MOP uvádí mj., že o nucenou práci jde, pokud „*k ní nutí stát nebo soukromé společnosti či jednotlivci, jež mají moc zaměstnance závažně omezit (způsobit mu závažné strádání) např. užitím fyzického násilí nebo formou sexuálního zneužití. Nucená práce může zahrnovat praktiky jako omezování pohybu osob nebo jejich uvěznění; zadržení mezd nebo osobních dokladů za účelem donucení těchto osob k pokračování v práci; nebo jejich zavázání podvodnými dluhy, z nichž nemohou uniknout.*“³ Pohrůzkou trestu se rozumí buď hrozba trestněprávní sankce (zde irelevantní) nebo různé výše zmíněné formy donucení. Z těchto příkladů je zřejmé, že převedení zaměstnance i bez jeho souhlasu nedosahuje intenzity „donucení“, které má na mysli MOP.

¹ Srovnej zejména Shrnutí závěrečné zprávy RIA, str. 12 poslední odstavec.

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

³ „*It occurs where work is forced by the State or by private enterprises or individuals who have the will and power to impose on workers severe deprivations, such as physical violence or sexual abuse. Forced labour can include practices such as restricting people's movement or imprisoning them; withholding wages or identity documents to force them to stay on the job; or entangling them in fraudulent debt from which they cannot escape.*“

Z pohledu praxe se navrhovaná nabídková povinnost a požadavek dohody o změně (druhu) práce či pracoviště jeví nevhodnými zvláště pokud jde o § 41 odst. 1 písm. h) (tj. pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, v současnosti § 41 odst. 2 písm. c)) a § 41 odst. 5 písm. a) (trestní řízení vůči zaměstnanci, v současnosti § 41 odst. 2 písm. b)). V prvním z uvedených případů zejména chybí odlišení situací, při nichž ke ztrátě způsobilosti k výkonu dosavadní práce došlo z viny zaměstnance (typicky ztráta způsobilosti řidiče v důsledku odnětí řidičského oprávnění či fikce zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v důsledku nepodrobení se předepsané pracovnělékařské prohlídce včas). Zaměstnavatel pro takového zaměstnance zpravidla nemá jinou vhodnou práci. Je zcela nepřiměřené, aby nesl náklady zaviněné nezpůsobilosti zaměstnance tím, že mu bude platit náhradu mzdy (i tak zaměstnavateli související náklady vznikají, protože musí zajistit někoho jiného namísto nezpůsobilého zaměstnance). Ve druhém z uvedených případů představuje dostatečnou ochranu zaměstnance doplatek do průměrného výdělku podle § 139 odst. 2 ZP, nebude-li zaměstnanec pravomocně odsouzen. Doplatek plní funkci kompenzační vůči zaměstnanci, ale současně také funkci preventivní proti zneužívání převedení z těchto důvodů ze strany zaměstnavatele. V žádné z výše uvedených situací by neměla být změna práce/pracoviště vázána na dohodu. V neposlední řadě by praxe velmi postrádala převedení v případě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), pro jehož úplné zrušení předkladatel nepředložil v podstatě žádné zdůvodnění.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 6. Ad bod 15. - § 43 (dočasná změna místa výkonu práce) a související ustanovení – SP ČR požaduje ponechat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit.**

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu předkladatele o jazykovou čistotu („přeložení“ skutečně navozuje dojem, že jde o jednostranné oprávnění zaměstnavatele). Přesto na základě ohlasů z členské základny SP ČR navrhuje zachovat stávající znění §43 a souvisejících ustanovení, tj. institut přeložení, neboť někteří zaměstnavatelé ho v praxi využívají a chtějí ho využívat i nadále - jde zejména o možnost poskytovat cestovní náhrady ve smyslu §§ 152, 165 či 177 ZP; naopak navrhované nové znění vyvolává výkladové nejasnosti zejména ve vztahu k době trvání dočasné změny místa výkonu práce (jak dlouho je ještě dočasná a kdy už ne) a dále je pojmově zaměnitelné např. se situací, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli podle § 43a ZP.

Tato připomínka je zásadní.

- 7. Ad bod 17. - § 51a (omezení doby podání výpovědi v případě přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů)**

SP ČR i jeho členové změnu jednoznačně vítají. SP ČR podporuje **VARIANTU II.**

- 8. Ad bod 18. - §62 odst. 2 (hromadné propouštění) – SP ČR požaduje nahradit pojem „část zaměstnavatele“ pojmem „pobočka“.**

Odůvodnění:

Je nutné blíže definovat, co se rozumí „částí“ zaměstnavatele, aby nedošlo k rozšíření aplikace ustanovení o hromadném propouštění nepřiměřeně a nad rámec výkladu SD EU, tj. aby hromadným propouštěním nebylo např. propouštění 10 zaměstnanců účetního oddělení u zaměstnavatele s 2500 zaměstnanci.

SP ČR proto navrhuje, aby pojem část zaměstnavatele byl nahrazen pojmem „pobočka“ ve smyslu §503 NOZ (tj. část závodu – dříve podniku – zaměstnavatele, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou). Formulace by mohla znít: „(2) *Rozhodl-li zaměstnavatel o vymezení některé části závodu jako pobočky, vztahují se počty zaměstnanců, s nimiž byl skončen pracovní poměr, uvedené v odstavci 1, na pobočku.*“, s odkazem na ustanovení § 503 NOZ ve formě poznámky pod čarou. Je však potřeba dořešit úpravu ve vztahu k zaměstnavatelům mimo podnikatelský sektor, na které se zákoník práce vztahuje - SP ČR dává ke zvážení např. pojem „organizační jednotka splňující obdobná/stejná kritéria“ (jako pobočka), tj. hospodářskou a funkční samostatnost a rozhodnutí zaměstnavatele, že má jít o organizační jednotku.

Tato připomínka je zásadní.

9. **Ad body 23., 24. a 25. - § 76 a § 77 odst. 2 a 3** – SP ČR požaduje doplnit možnost, že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů, vypustit novelizační bod 24. a u § 77 odst. 2 a 3 ponechat stávající znění.

Odůvodnění:

SP ČR požaduje doplnit § 76 odst. 2 o formulaci obdobnou např. ustanovení § 78 odst. 1 písm. m), tedy že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů (resp. 12 měsíců – viz dále). Obdobně jako u navrhovaného doplnění ustanovení § 78 odst. 3 SP ČR dále nesouhlasí s tím, aby vyrovnávací období bylo určeno pouze v celých násobcích týdnů (viz dále) a požaduje vypuštění navrhovaného doplnění textu „, které může být určeno jen v celých násobcích týdnů“.

Pokud jde o navrhovanou změnu § 77 odst. 2 písm. a), požaduje SP ČR zachovat stávající znění a odkazuje na připomínky k § 41 a násl. Pokud jde o další navrhované změny v ustanovení § 77 odst. 2 a 3, obávají se zaměstnavatelé, že tyto změny směřují k setření rozdílu mezi DPČ a pracovním poměrem s kratší pracovní dobou a tedy **v praxi povedou k omezení využívání DPČ jako flexibilního institutu sledování soukromého a pracovního života u určitých kategorií zaměstnanců** (zejména rodiče na rodičovské dovolené, důchodci, studenti), tedy přesně opačným směrem než jdou deklarované cíle novely. Zejména ve vztahu k právu zaměstnance pracujícího na DPČ na dovolenou ze zákona poukazují zaměstnavatelé na

- a) významnou administrativní zátěž a související náklady (sledování překážek v práci, vzniku nároku na dovolenou, přepočty podle § 213 odst. 4 a odst. 5 ZP, výpočet průměrného výdělku pro náhradu odměny z DPČ, určení čerpání dovolené atd.),
 - b) možné obtíže např. při určení čerpání dovolené potažmo sestavování plánu dovolených u zaměstnanců na DPČ, i
 - c) nárůst mzdových nákladů ve formě vyplacených náhrad odměny z DPČ za dobu čerpání dovolené.
- Zásadní je, že zaměstnavatelé nevnímají právo zaměstnanců pracujících na základě DPČ na dovolenou ze zákona za opodstatněné, s ohledem na maximální rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců i způsob využívání DPČ pro často velmi nerovnoměrné pracovní vytížení.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 10. Ad bod 27. - § 78 odst. 3 (omezení vyrovnávacího období na celé týdny) – SP ČR požaduje zachovat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit.**

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s omezením vyrovnávacího období na celé týdny, ani s výkladem předkladatele, že je pro zaměstnavatele obtížné, ne-li nemožné naplnit povinnosti uvedené v §34b odst. 1. Návrh představuje pro mnoho zaměstnavatelů zásadní překážku jejich provozu (např. měsíční vyrovnávací období u běžného pružného rozvržení pracovní doby). Ve vztahu k tzv. referenčnímu období Směrnice 2003/88 výslovně hovoří o měsících popř. dnech, nikoliv o týdnech (srovnej čl. 16 písm. a) a b) a čl. 19), úprava tedy není vyvolána požadavky evropského práva ani judikatury. SP ČR navrhuje tento bod z návrhu novely vypustit. Nad rámec novely navrhuje SP ČR nahradit stávající maximální délky vyrovnávacího období namísto 26/52 týdnů 6/12 měsíci ve smyslu čl. 19 Směrnice 2003/88, protože v praxi již nyní způsobuje několikedenní rozdíl mezi trváním kalendářního pololetí/roku a 26/52 týdnů problémy a značné náklady. Alternativně možno zvážit fikci, že za 26/52 týdnů se považuje i 6/12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, pokud jejich trvání přesahuje 26/52 týdnů.

Tato připomínka je zásadní.

- 11. Ad bod 31. - § 84 (seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby) – SP ČR požaduje nahradit minimální lhůtu 2 dny lhůtou 24 hodin.**

Odůvodnění:

Pokud předkladatel považuje za nezbytné limitovat i minimální sjednaný čas seznámení s rozvrhem pracovní doby (návodně pro zaměstnavatele, kteří nyní seznamují s větším předstihem), SP ČR navrhuje namísto 2 dnů 24 hodin.

Tato připomínka je zásadní.

- 12. Ad body 34., 39. – 43. - § 90 odst. 1, § 92, § 92a – formulační změna. SP ČR požaduje jinou formulaci než „poskytnout“ odpočinek.**

Odůvodnění:

SP ČR se nebrání zpřesnění, shledává-li předkladatel stávající formulaci „zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl...“ nedostatečnou. Nově navrhovaná povinnost zaměstnavatele „poskytnout odpočinek“, však není správná, neboť navozuje dojem, že jde o poskytnutí nějakého konkrétního plnění. Na rozdíl od přestávky v práci (zaměstnanec pracuje a zaměstnavatel mu v průběhu směny poskytne přestávku, tj. „dává“ zaměstnanci např. oněch 15 minut volna, po které může zaměstnanec práci přerušit) spadá odpočinek zaměstnance podle zmíněných ustanovení na dobu mimo směny zaměstnance. Po tuto dobu je zaměstnanec standardně mimo pracoviště a až na výjimky (pracovní cesta, pracovní pohotovost) mimo jakoukoliv „sféru vlivu“ zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá tedy jak odpočinek „poskytnout“ (ve smyslu cokoliv zaměstnanci být přeneseně „dát“), je schopen v podstatě pouze naplánovat práci zaměstnance tak, aby zaměstnanec měl možnost si nejméně po stanovenou dobu odpočinout. SP ČR je připraven prodiskutovat alternativní znění.

Tato připomínka je doporučující.

13. K § 90, § 90a, § 91, § 92 ve vztahu k práci na moři (nad rámec návrhu)

Na základě ohlasů z členské základny navrhuje SP ČR rozšíření výjimek upravených v § 90 odst. 2, § 90a, § 91 odst. 3 a § 92 odst. 4, na zaměstnance pracující na moři ve smyslu čl. 2 bod 8 Směrnice 2003/88. Jedná se konkrétně o možnost zkrátit těmto zaměstnancům odpočinek mezi dvěma směnami (nepřetržitý denní odpočinek) až na 8 hodin/24 hodin (§ 90 odst. 2), možnost prodloužit dobu poskytnutí kompenzačního volna za zkrácený odpočinek obdobně sezónním pracím v zemědělství (§ 90a), možnost nařídít těmto zaměstnancům práci ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 3) a možnost dohodnout se zaměstnancem zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tak, aby byl následně kompenzován delším odpočinkem v následujících 3 týdnech (§ 92 odst. 4 písm. a).

Všechny navrhované změny jsou v souladu s čl. 17 Směrnice 2003/88. SP ČR chápe, že vzhledem k suchozemské poloze České republiky dosud nebylo předkladateli známo, že by se práce na moři mohla týkat i českých zaměstnanců. Z ohlasů z členské základny však plyne, že takoví zaměstnanci existují. Jde zejména případy pracovních cest těchto zaměstnanců např. při instalaci software na plošinách. Způsob fungování provozu plošin umožňuje dopravu na a z plošiny v turnusech vždy pouze jednou za 2-3 týdny. Umožnění výše uvedených výjimek pro tyto zaměstnance by pomohlo jak zaměstnavatelům, tak zásadně i zaměstnancům samotným (zkrácení pobytu v někdy velmi nehostinných podmínkách, kratší pracovní cesta a tedy kratší odloučení od rodiny apod.).

Tato připomínka je zásadní.

14. Ad bod 38. - § 91 odst. 6 – SP ČR požaduje ponechání stávající úpravy, a to pro účely odměňování i pro posuzování dne pracovního klidu.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé toto ustanovení nepovažují za zmatečné, a navrhovaná změna by podle nich měla zásadní negativní dopady.

Příklad: Zaměstnanci pracují v třisměnném provozu, první směna v daném týdnu nastupuje v pondělí od 6:00, poslední směna v neděli od 22:00. Ve středu 28.9. je svátek. Podle stávající úpravy začne den pracovního klidu (svátek) pro zmíněné zaměstnance třisměnného provozu s nočními směnami až v 6:00 hod. dne 28.9. a skončí ve stejný čas následujícího dne. Podle navrhované úpravy by zaměstnanci noční směny od 22:00 27.9. odpracovali 2 hodiny v běžný pracovní den a zbývajících 5,5 hodiny ve svátek, tedy s nárokem na náhradní volno v délce 5,5 hodiny. Zaměstnanci ranní a odpolední směny 28.9. by odpracovali celou směnu ve svátek, tedy s nárokem na náhradní volno v délce 7,5 hodiny, zaměstnanci noční směny od 22:00 28.9. by získali nárok na náhradní volno za práci ve svátek v rozsahu pouze 2 hodiny a zbývajících 5,5 hodiny by zasáhlo do běžného pracovního dne 29.9. bez nároku na náhradní volno. Tento postup je komplikovaný pro zaměstnavatele a současně znevýhodňuje zaměstnance.

Tato připomínka je zásadní.

15. Ad bod 39. - § 92 odst. 1 - doplnění vymezení týdne jako 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a navrhované doplnění vypustit.

Odůvodnění:

Vymezení období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů způsobí obdobné problémy jako zrušení § 91

odst. 6. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by mělo být možné počítat od jakéhokoliv dne a hodiny v týdnu (např. od začátku první směny v pondělí v 6:00, nebo noční směny v neděli od 22:00) ne pouze podle kalendářních dní od půlnoci do půlnoci.

Tato připomínka je zásadní.

16. Ad bod 46. - § 95 odst. 2 - SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Pokud zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec byl připraven k práci v rámci volitelné části pracovní doby, musí mít možnost pracovní pohotovost požadovat. Dostatečnou ochranu zaměstnance před omezováním jeho práv z pružného rozvržení pracovní doby představují podle SP ČR požadavky § 95 odst. 1 ZP (pracovní pohotovost je zaměstnavatel oprávněn požadovat pouze pokud se na tom se zaměstnancem dohodne) a § 78 odst. 1 písm. h) (musí jít o naléhavou potřebu práce zaměstnance nad rámec jeho rozvrhu směn, tj. nad rámec základní pracovní doby).

Tato připomínka je zásadní.

17. K § 94 odst. 2 (prohlídky pro zaměstnance pracující v noci) - nad rámec návrhu.

SP ČR připomíná, že jedním z výstupů společného projektu sociálních partnerů PLS byl požadavek na snížení periodicity pravidelných prohlídek zaměstnanců pracujících v noci na 1x za 2 roky. Změna § 94 odst. 2 ZP je součástí návrhu novelizace zákona č. 373/2011 Sb. o specifických lékařských službách, která je nyní v legislativním procesu. Pro případ, že by tato změna zákoníku práce nebyla v mezidobí přijata, požaduje SP ČR zohlednění výše uvedených požadavků v rámci této novelizace.

Tato připomínka je zásadní.

18. Ad body 37., 65. a 95. - § 91 odst. 1, §§ 120 a 121, § 208 (Konto pracovní doby)

- **Ad bod 37. - § 91 odst. 1** – SP ČR požaduje zachovat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Konto pracovní doby má být flexibilním režimem výkonu práce, umožňujícím zaměstnavateli mj. pružně reagovat na výkyvy poptávky či zohlednit sezónnost/nárazovost jeho provozu. Navrhované ustanovení je dalším z příkladů změn, které jdou proti deklarovanému cíli novely prohloubit flexibilitu základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatele v podstatě nutí k tomu, aby seznamoval zaměstnance s rozvrhem směn v co nejkratší možné době před započítáním dané směny. V kombinaci s dalšími ustanoveními § 91 a § 92 by tato změna znemožnila zaměstnavateli nařídít zaměstnanci pracujícímu v kontu v den, na který původně neměl rozvrženu směnu (což může být jinak zcela běžný pracovní den zaměstnance), jakéhokoliv jiné práce než ty vyjmenované v § 91 odst. 2, tj. nikoliv běžný provoz, čímž popírá flexibilitu konta a do určité míry i výslovnou výjimku z povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené/kratší týdenní pracovní doby. Navrhované doplnění také nabourává systematiku posuzování nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a neodůvodněně zvýhodňuje zaměstnance pracujícího v kontu oproti zaměstnancům pracujícím v jiném pracovním režimu.

- **Ad bod 65. - § 120 odst. 1** – SP ČR navrhuje odvozovat stálou mzdu od základní složky mzdy.

Odůvodnění:

SP ČR (opakovaně) navrhuje neodvozovat minimální výši stálé mzdy od průměrného výdělku zaměstnance, neboť tím dochází k neodůvodněným rozdílům mezi zaměstnanci a dále ke snížení flexibility konta pracovní doby pro zaměstnavatele (vysoký průměrný výdělek počítaný za období konjunktury je základem vysoké stálé mzdy v následujícím období hospodářského poklesu). Stálá mzda by měla být odvozena od „základní složky mzdy“, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době.

- **Ad bod 95. - § 208** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsaném případě zaměstnanci měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele a navrhuje zohlednit uvedenou situaci (zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele) v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 19. Ad bod 43. - §92a (doba odpočinku po pracovní cestě)** - SP ČR navrhuje omezit dané ustanovení pouze na situace, kdy se zaměstnanec vrátí z pracovní cesty po půlnoci popř. kdy zaměstnanec sám řídí automobil.

Odůvodnění:

SP ČR navrhuje použít dřívější úpravu účinnou do přijetí současného zákoníku práce. Je podstatný rozdíl pokud zaměstnanec řídí sám automobil nebo letí v business třídě. Dále SP ČR doporučuje blíže specifikovat, že jde o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (nepřetržitý denní odpočinek).

Tato připomínka je zásadní.

- 20. Ad bod 45. - §94 odst. 1** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Zrušením slov „, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne“ by byly vyloučeny rozvrhy směn pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, při němž se střídají 12hodinové noční a 12hodinové denní směny - např. 2 denní, 2 noční, 4 dny volna, toto rozvržení se využívá např. ve zdravotnictví, v ostraze, v údržbě, obdobně v nepřetržitých provozech s rozvrhem denních a nočních směn v délce 9 – 11,5 hod apod. Tento režim často vítají i zaměstnanci, kteří dojíždějí nebo zaměstnanci s rodinou, kterým umožňuje delší časové úseky volna.

Tato připomínka je zásadní.

- 21. Ad bod 53. - § 102 odst. 5 písm. k) a l) (prevence stresu a násilí)** – SP ČR požaduje nevkládat nová písmena, ale pořadit jako příklad pod stávající písmena a), popř. c).

Odůvodnění:

SP ČR ve vztahu k navrhovanému doplnění § 102 odst. 5 písm. k) a l) požaduje podřadit tato rizika jako příklady pod stávající písm. a) popř. c), neboť rizika stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování představují podle názoru SP ČR příklady těch rizik a negativních vlivů na zdraví zaměstnanců, která se má zaměstnavatel snažit omezovat.

Na základě obav členské základny, aby jistě chvályhodný úmysl zákonodárce následně teoretické výklady či judikatura nezavedly zcela jiným směrem, dále SP ČR požaduje doplnění důvodové zprávy o konkrétní názvy předmětných Rámcových dohod sociálních partnerů (Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004), Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007)), včetně odkazu na webové stránky (nejlépe na internetových stránkách předkladatele), na nichž lze konkrétní text získat, popř. i o konkrétnější popis, jaká je představa předkladatele pokud jde o věcný obsah opatření zaměstnavatele pro naplnění navrhované povinnosti. V neposlední řadě SP ČR požaduje, aby předkladatel ve spolupráci se sociálními partnery zpracoval metodiku pro preventivní opatření v této oblasti. Stres je velmi subjektivní faktor, některá povolání jsou více stresující než jiná již ze své podstaty (záchránáři, hasiči, letoví dispečeri apod.).

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 22. Ad bod 54. až 62. - §§ 111 a 112 (minimální a zaručená mzda)** – SP ČR požaduje přepracovat úpravu tak, aby se nevztahovala na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce a uvést do souladu systematiku úpravy minimální a zaručené mzdy.

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu předkladatele odstranit stávající legislativní mezeru vztahu minimální a zaručené mzdy i snahu o zajištění, aby i zaměstnanci pracující na základě dohod o pracech konaných mimo pracovní poměr měli zajištěnu nejnižší úroveň odměny obdobně zaměstnancům v pracovním poměru. Jako problematická se však jeví praktická aplikace navrhovaných změn ve vztahu k zaměstnancům činným na dohodu o provedení práce. Zaměstnavatelé avizují, že mnohdy nemají jak zaměstnance zařadit do příslušné mzdové třídy, zejména jde-li např. o provedení konkrétního jednorázového úkolu mimo rámec běžné činnosti jiných zaměstnanců. Nutnost zařazovat zaměstnance činné na dohodu o provedení práce do příslušných mzdových tříd také mj. výrazně zvýší související administrativní zátěž a tím i náklady. Ve vztahu k zaměstnancům v režimu krátkodobých DPP, jejichž práce je definována výsledkem, nikoliv počtem hodin, také zaměstnavatelé poukazují na obtížnost potažmo reálnou nemožnost sledování dodržování limitů minimální i zaručených mezd.

Navrhovaná změna je dále nesrozumitelná a zavádějící pokud jde o systematiku úpravy – úprava zaručené mzdy (§112) včetně oprávnění vlády stanovit nařízením nejnižší úroveň zaručených mezd pro zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, by měla být předřazena úpravě minimální mzdy (§ 111), tj. nejnižší přípustné výši odměny za práci zaměstnance, jehož mzda v kolektivní smlouvě naopak sjednána je.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 23. Ad bod 75. - § 140 (odměna za pracovní pohotovost)** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s navrhovaným zvýšením zákonné odměny za pracovní pohotovost a požaduje tento novelizační bod vypustit, a to z několika důvodů. Předně je zvýšení navrhováno bez jakéhokoliv předchozího projednání se sociálními partnery a bez jakéhokoliv zjišťování reálných dopadů (hodnocení RIA v tomto ohledu také mlčí). SP ČR připomíná své dřívější výhrady k vazbě odměny za pracovní pohotovost na průměrný výdělek daného zaměstnance. Má jít o kompenzaci zásahu do soukromého života zaměstnance (zaměstnanec musí být po dobu pracovní pohotovosti na sjednaném místě a být připraven k případnému výkonu práce), který je obdobný bez ohledu na konkrétní pracovní zařazení a příjem zaměstnance.

Navrhované zvýšení odměny za pohotovost pro dny pracovního klidu zaměstnance tuto nerovnost ještě prohlubuje, o to více, bude-li přijata navrhovaná změna § 92 odst. 1 (s níž SP ČR nesouhlasí – viz výše), tedy počítání nepřetržitého odpočinku v týdnu za kalendářní dny od půlnoci do půlnoci, nikoliv od konce směny. Větší zásah do soukromého života již zohledňují příplatky za práci v sobotu a v neděli či ve svátek, které jsou volnými dny pro většinu obyvatel včetně rodinných příslušníků zaměstnance a práce v tyto dny tedy zaměstnanci potenciálně narušuje soukromý život více než v jiné dny; není důvod zvyšovat odměnu za pracovní pohotovost, jenž je i tak podmíněna dohodou a naléhavou potřebou případného výkonu práce nad rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1 písm. h) a §95 ZP).

Tato připomínka je zásadní.

24. Ad body 98. až 115a. - § 212 – 221 (Dovolená)

SP ČR se spíše přiklání k VARIANTĚ II, kterou považuje za nejvýraznější koncepční změnu celého návrhu, s těmito konkrétními připomínkami:

- účinnost nové úpravy dovolené by měla být nastavena nezávisle na nabytí účinnosti ostatních ustanovení novely tak, aby nový systém začal platit od 1. dne kalendářního roku a aby bez ohledu na dobu trvání legislativního procesu byl zaměstnavatelům ponechán dostatečný časový prostor na přípravu na nový systém výpočtu i čerpání dovolené (např. ¾ roku). V té souvislosti SP ČR žádá MPSV, aby předem poskytlo dostatečné informace o změnách v úpravě problematiky dovolené zejména dodavatelům mzdových softwarů;
- **Ad body 105a. až 107a. - § 215** - SP ČR požaduje vysvětlit aplikaci navržené úpravy na tyto situace.

Odůvodnění:

SP ČR se domnívá, že není jasné, jak budou řešeny případy, v nichž např. zaměstnanec s pružnou pracovní dobou pracuje ve vyrovnávacím období 52 týdnů (návaznost na § 85 odst. 4 a § 78 odst. 1 písm. m)), které se ale zcela rozcházejí s kalendářním rokem. Co nastane v případě, že zaměstnanec v některém kalendářním roce odpracuje méně hodin než potřebných 52 stanovených týdenních pracovních dob pro získání nároku na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu (přitom ale nepůjde o překážky v práci započítávané do rozsahu 100 směn jako výkon práce)? V následujícím kalendářním roce sice tento zaměstnanec odpracuje více hodin a naplní tak průměrnou týdenní pracovní dobu, zřejmě by mu však nevznikl nárok na delší dovolenou za kalendářní rok v důsledku většího počtu odpracovaných stanovených týdenních pracovních dob než 52. Pokud je uvedená úvaha správná, způsob počítání dovolené podle VARIANTY II by byl vůči těmto zaměstnancům

nespravedlivý. SP ČR požaduje vysvětlení, jak by daná situace byla podle VARIANTY II řešena popř. doplnění návrhu o příslušnou úpravu odstraňující tuto nerovnost.

- **Ad bod 108a. - k § 216 odst. 2** – SP ČR navrhuje:

1. aby se ustanovení § 216 odst. 2 aplikovalo až po uplynutí zkušební doby (možno zpětně), tj. skončí-li pracovní poměr zaměstnance ve zkušební době, právo na dovolenou by mu v popsáném případě nevzniklo, pokud pracovní poměr pokračuje, případná pracovní neschopnost zaměstnance ve zkušební době by se započítala jako výkon práce, tedy zaměstnanec by naplnil část limitu 100 směn efektivně započtených jako výkon práce; a
2. limit 100 směn namísto ve směnách vyjádřit jako 20ti násobek stanovené/kratší týdenní pracovní doby.

Odůvodnění:

Ad 1. - zaměstnavatelé se s ohledem na navrhované zrušení podmínky vzniku nároku na poměrnou část dovolené odpracováním 60 směn (tj. cca 3 měsíců odpovídajících standardní zkušební době) obávají zneužívání ze strany zaměstnanců ve zkušební době – zaměstnanec nastoupí, neprodleně poté je uznán dočasně práce neschopným, doba dočasně pracovní neschopnosti se však do 100 směn považuje za výkon práce.

Ad 2. - právo na dovolenou se podle návrhu vypočítává v hodinách, navrhovaný limit 100 směn by měl tedy být vyjádřen také v hodinách. Jinak dochází k nerovnosti mezi zaměstnanci s různou délkou směn – zaměstnanci s 8 hodinovými směnami se započte při překážkách v práci přesahujících 100 směn jako výkon práce 800 hodin, zatímco zaměstnanci s 10 hodinovými směnami (např. pravidelné rozvržení do 4 denního pracovního týdne) 1000 hodin; u zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a různou délkou směn je situace ještě komplikovanější.

- **§ 217** - SP ČR navrhuje stanovit minimum čerpání dovolené v rozsahu poloviny směny, nikdy ne po hodinách.

Odůvodnění:

V souvislosti s návrhem odvozovat právo na dovolenou od týdenní pracovní doby a vyjadřovat právo na dovolenou v hodinách, navrhuje SP ČR výslovně (s výjimkou případného dočerpání zbývajících nároku, nedosáhne-li ani poloviny směny).

- **Ad bod 111a. - §219 odst. 2** - SP ČR požaduje část věty za středníkem „to neplatí v případě, ...“ vložit do věty první, kam logicky patří. Tuto připomínku SP ČR vznášá i pro případ, že bude zvolena VARIANTA I (bod 103.).

- **Ad bod 115a. - § 223 odst. 2 a 3 (Krácení dovolené za neomluvené absence)** – SP ČR požaduje zachování limitu 2 týdnů a umožnit krácení ve větším rozsahu při opakovaných absencích.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé obecně nemají zásadní problém s omezením krácení dovolené za neomluvené absence, nesouhlasí však zejména s maximálním limitem krácení tak, aby zaměstnanci i po krácení zůstaly nejméně 3 týdny dovolené, a požadují zachování limitu 2 týdnů jako doposud. Dále SP ČR navrhuje, aby bylo umožněno větší krácení v případě opakovaných absencí nad určitou mez. Zaměstnavatelé mj. v této souvislosti poukazují na aktuální problém se zaměstnanci, kteří ze dne na den nepřijdou do práce, protože dostali lepší pracovní nabídku.

Tyto připomínky jsou zásadní.

Pro případ, že by byla zvolena VARIANTA I, SP ČR dává ke zvážení tuto konkrétní připomínku nad rámec návrhu:

- **K § 212 odst. 1** SP ČR navrhuje upřesnit, že minimální rozsah práce 60 dnů pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část) se vztahuje k 8 hodinovým směnám.

Odůvodnění:

Při delší než 8 hodinové směně koná zaměstnanec práci v týdnu menší počet dní a odpracování 60 dnů mu trvá delší časový úsek (např. při 12-ti hodinové směně vykoná zaměstnanec práci 60 dnů až po 90 dnech), a dochází k nerovnému zacházení se zaměstnanci.

Tato připomínka je zásadní.

- 25. Ad bod 111. - § 248 odst. 2 (ochrana majetku zaměstnavatele) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.**

Odůvodnění:

Navrhované omezení „závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele“ je nedostatečně určité a vyvolalo by mnoho interpretačních nejasností. Zaměstnavatel by měl mít právo na ochranu svého majetku – jakéhokoli – bez ohledu na povahu jeho činnosti. Jde o ústavně chráněné právo a v praxi je bohužel mnohdy nutné ho důsledně uplatňovat.

Tato připomínka je zásadní.

- 26. Nad rámec navrhovaného SP ČR požaduje vložit úpravu Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 (§ 271v):**

„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) vyhláší k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu*
- odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví,*
 - poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví,*
 - výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - 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 zakázky⁴ a vyhlašuje veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu⁵ 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:

Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplňuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.

Tato připomínka je zásadní.

27. Ad body 117. a 118. - § 317 – 317a ZP (Home office a teleworking) - SP ČR požaduje přepracovat takto:

- odst. 1 tak, aby případná dohoda mohla být sjednána i po vzniku pracovního poměru, tedy ne pouze v pracovní smlouvě a dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale například samostatnou dohodou (nejen písemnou);
- odst. 2 – pokud jde o náhrady, doporučujeme, aby byly odlišeny situace, kdy zaměstnavatel umožňuje tzv. homeoffice jako (a) benefit, tzn., že zaměstnanec má zajištěno pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele a sám volí výkon práce ze svého bydliště, a to výhradně na základě svého uvážení, nebo (b) kdy zaměstnavatel místo pro zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nezajistí. Zatímco v případě (a) benefit, by zaměstnavatel náklady na homeoffice hradit neměl - vznikaly by

⁴ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

mu totiž dvojnásobné náklady – platil by nejen místo pro zaměstnance na svém pracovišti, ale i doma, tak v případě (b) je požadavek náhrady nákladů oprávněný. I pro případ (b) doporučujeme umožnit si mezi stranami domluvit paušalizaci náhrad nákladů spojených s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele;

- odst. 3 – odkazovaná Rámcová dohoda považuje právě možnost pravidelného setkávání s ostatními zaměstnanci za příklad opatření, které zabraňuje izolaci zaměstnance pracujícího z domova, spojka "a" tedy není na místě;
- odst. 4 - stanovit povinnost rovného zacházení jen v takové míře, která je s ohledem na jiné místo výkonu práce rozumná a možná (např. aby zaměstnavatel nemusel poskytovat čaj a kávu i zaměstnancům pracujícím z domova, když ji poskytuje těm na svém pracovišti nebo nemusel zajistit stejnou tepelnou pohodu nebo velikost prostor pro výkon práce, když to často není technicky možné);
- odst. 5 – vyškrtnout povinnost „nainstalovat“ – často je výkon z homeoffice sjednán ve velké vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele a není možné po zaměstnavateli požadovat, aby prováděl instalaci ve vzdálených destinacích. Přeformulovat informační povinnosti zaměstnavatele - nemá jít o další školení zaměstnance nad rámec toho, co plyne již z právních předpisů nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele, se kterými zaměstnanec již byl seznámen.
- upravit problematiku více míst výkonu práce zejména v souvislosti s cestovními náhradami, aby zaměstnanci pracujícímu z domova nenáležely cestovní náhrady (stravné), neboť je doma, fakticky nikam necestuje a nemá tedy zvýšené náklady na stravování - je to problém zejména v případě, kdy domov leží mimo sjednané místo výkonu práce (např. Praha, kde je kancelář zaměstnavatele, a Kolín, kde zaměstnanec bydlí - pak jsou de facto sjednána dvě místa výkonu práce a přes cestu mimo pravidelné pracoviště se pak zaměstnanec může na cestovní náhrady dostat);
- zajistit, aby případné náhrady za práci mimo pracoviště zaměstnavatele byly daňově uznatelné;
- ošetřit problematiku BOZP: v praxi není splnitelné, aby zaměstnavatel plně odpovídal i za BOZP mimo své pracoviště, tj. je nutno přenést (alespoň částečně) tuto povinnost i na zaměstnance - například uložit povinnost zajistit si revize k vlastnímu vybavení (zejména elektronika, kotle, karmy apod.) a umožnit kontrolu ze strany zaměstnavatele v místě výkonu práce u zaměstnance a stanovit povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli řádné vyšetření pracovního úrazu, který by se mu doma případně stal; stanovit pravidla, jak má hlásit pracovní úraz a jak ho dokumentovat, aby bylo možné unést důkazní břemeno.

Odůvodnění:

Ze strany zaměstnavatelů bylo opakovaně kritizováno, že v současné době je v zákoníku práce úprava práce z domova nedostatečná, resp. vzhledem k její stále více stoupající oblibě zejména ze strany zaměstnanců, by ustanovení ohledně výkonu práce z domova měla být upravena tak, aby došlo k zpřesnění některých nejasných otázek, např. v oblasti BOZP. Bohužel navrhovaná úprava tyto požadavky v mnoha ohledech nereflexuje a nelze ji v navržené podobě akceptovat.

Tyto připomínky jsou zásadní.

28. Ad § 335 (doručování zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací)

Nad rámec novely dává SP ČR k úvaze možnost vypuštění speciální právní úpravy v ustanovení §335 ZP, protože případy, kdy mají zaměstnanci právo elektronického podpisu nebo dokonce datovou schránku, jsou zcela okrajové a pro tyto případy postačuje obecná právní úprava elektronického podpisu a datových schránek.

Tato připomínka je doporučující.

29. Ad bod 121. - § 336 (doručování zaměstnanci) – SP ČR navrhuje navrhované znění zpřesnit.

Odůvodnění:

SP ČR velmi oceňuje snahu předkladatele o odstranění zásadních palčivých problémů stávající úpravy doručování. Na základě připomínek České pošty, s.p. však SP ČR požaduje upřesnit počátek běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti a v souloví „uloženou písemnost“ bylo vypuštěno slovo „uloženou“ v odstavci 3 i odstavci 4. Pokud má být lhůta vázána na okamžik, kdy je zásilka připravena k vyzvednutí, souladu s poštovními podmínkami je možné dosáhnout pouze jejím zkrácením na 10 dnů (obdobně OSŘ). SP ČR zdvořile žádá předkladatele o projednání konečného znění s Českou poštou.

Tato připomínka je zásadní.

30. Ad bod 122. - § 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.

31. Ad body 125. a 126. - §§338 a 340 (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační body vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

B) K ČÁSTI DRUHÉ – Změna zákona o inspekci práce (ZoIP)

K bodům 4. – 15. - SP ČR zásadně odmítá navržené podstatné zpřísnění ZoIP.

Odůvodnění:

SP ČR považuje zejména navrhované podstatné zvýšení horních hranic pokut za nedostatečně odůvodněné a požaduje, aby předkladatel zdůvodnil např. na základě konkrétních praktických zkušeností SÚIP/OIP, proč považuje za potřebné tak dramatické zvýšení, a to odděleně u jednotlivých

konkrétních skutkových podstat. Navrhovaná novelizace představuje příklad nešvaru kritizovaného MV jako hypertrofie správního trestání. Za důležitější považuje SP ČR preventivní a efektivní kontrolní činnost SÚIP/OIP již na základě stávající úpravy než čím dál větší kazuistiku skutkových podstat a zvyšování potenciálních sankcí. SP ČR také poukazuje na skutečnost, že legislativním procesem postupuje zcela nová úprava správního trestání (vládní návrh zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ST 555, aktuálně v Poslanecké sněmovně ČR před 2. čtením). Neprokáže-li předkladatel skutečnou nezbytnost navrhovaných změn ZoIP, požaduje SP ČR, aby předkladatel navrhl případnou novelizaci ZoIP až návazně na přijetí výše zmíněné nové úpravy správního trestání.

Tato připomínka je zásadní.