

**PŘIPOMÍNKY K NÁVRHU VĚCNÉHO ZÁMĚRU
ZÁKONA, KTERÝM SE MĚNÍ Č. ZÁKON Č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE, VE ZNĚNÍ
POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ, A DALŠÍ SOUVISEJÍCÍ ZÁKONY**

Konfederace umění a kultury (dále jen Konfederace) má k předloženému věcnému záměru zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, a zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, následující připomínky (dále jen „zákon“).

Konfederace umění a kultury tímto potvrzuje, že jak Konfederace jako celek, tak i její členové jsou srozuměni s potřebou úpravy některých oblastí práce, které jsou typické pro dnešní moderní dobu – tj. práce z domova (homework) nebo na dálku (teleworking), a práce vrcholových řídicích zaměstnanců

Konfederace umění a kultury vítá iniciativu Ministerstva práce a sociálních věcí jako předkladatele výše uvedeného zákona (dále též „předkladatel“), kdy předkladatel adresuje některé problematiku okruhy či otázky zákoníku práce, zejména ve vztahu k nedostatečné ochraně zaměstnanců pracujících v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr, při uplatnění konta pracovní doby nebo při převedení zaměstnance na jinou práci, jakož i při hromadném propouštění.

Obecně se Konfederace vyslovuje za přijetí navrhovaného zákona jakožto novely zákoníku práce a souvisejících předpisů, avšak s některými odchylkami od navrhovaného znění zákona s přihlédnutím k připomínkám uvedeným níže.

Při tvorbě tohoto dokumentu Konfederace vycházela především z členění důvodové zprávy, která je členěna na články dle navrhovaných změn jednotlivých zákonů, a v rámci těchto článků na dílčí body podle navrhovaných ustanovení, a dále ze shrnutí závěrečné zprávy RIA, kde jsou navrženy jednotlivé „varianty“ řešení. U jednotlivých dílčích problémů je v dokumentu uvedena **preferovaná varianta** dle zprávy RIA, kterou Konfederace považuje za přijatelnou a případně s uvedením připomínek k navrhovaným zněním jednotlivých ustanovení v rámci příslušného bodu, se kterými Konfederace **nesouhlasí**.

K VARIANTÁM ŘEŠENÍ DLE DŮVODOVÉ ZPRÁVY K ZÁKONU

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1. Vrcholoví řídicí zaměstnanci

Preferovaná varianta: Varianta 0 – Zachování současného stavu

Připomínky: V této souvislosti má Konfederace níže uvedené připomínky.

Konfederace si je vědoma vhodnosti zavést kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců do zákoníku práce, a to s ohledem na nestandardní pracovní podmínky, se kterými se tito zaměstnanci – manažeři

na vysokých pozicích v rámci zaměstnavatele – často potýkají, a které zákoník práce nijak výslovně neupravuje. Přesto, nesouhlasí s navrženou úpravou skupiny těchto zaměstnanců tak, jak bylo navrženo předkladatelem. V této souvislosti si Konfederace dovoluje konstatovat k jednotlivým příslušným bodům následující:

Body 1 a 2 důvodové zprávy (navrhované znění § 12):

Navržené znění je pro Konfederaci přijatelné, jelikož odstavec 2 ustanovení není jednoznačně formulovaný, když odkaz na „částku podle odstavce 1“ lze vyložit jako odkaz na mzdu, tak i na průměrný měsíční výdělek i minimální hranici výdělku ve výši 100.000,- Kč. Není zároveň zřejmé, proč je nutné předmětnou částku stanovovat nařízením, když v zákoně je již uvedena minimální hranice měsíčního výdělku nad 100.000,- Kč.

Bod 118 důvodové zprávy (navrhované znění § 317b)

Konfederace si je vědoma, že vrcholoví řídicí zaměstnanci pracují oproti běžným zaměstnancům v rámci svého pracovního poměru nestandardně, tj. v mnoha případech přesčas, v noci, o víkendy i svátcích. Přestože Konfederace souhlasí se zavedením možností zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin dle písm. a) navrženého ustanovení, v žádném případě nemůže souhlasit se zrušením veškeré související ochrany zaměstnance, co se týče stanovené týdenní pracovní doby, práce přesčas, odměňování za práci přesčas, během svátků a noční práce.

Není možné vyjmout tyto zaměstnance, kteří jsou beztak svými zaměstnavateli nepřiměřeně přetěžováni, z ochrany zákoníku práce zcela, což předmětné ustanovení činí, a to zejména s ohledem na pracovní dobu těchto zaměstnanců a příslušné odměňování. Předkladatel tímto krokem zcela zřejmě rezignoval na snahu upravit poměry těchto zaměstnanců odlišným způsobem oproti standardním podmínkám zaměstnanců tak, aby i tito zaměstnanci byli alespoň částečně chráněni před svévolí ze strany zaměstnavatelů, ale aby taková úprava zároveň brala v úvahu odlišnou a odpovědnější povahu jejich práce.

Zároveň by takové ustanovení legalizovalo nevybíravý přístup zaměstnavatelů větších rozměrů na manažery ve vrcholových pozicích, který často nebere žádné ohledy na zdraví těchto zaměstnanců, jejich rodinu nebo potřebu odpočinku. Je zcela zřejmé, že předkladatel nebral ohled na zdravotní a sociologický dopad takového přístupu k těmto zaměstnancům, kdy od nich zaměstnavatel očekává, že práci obětují svůj veškerý čas, a mnohdy i zdraví.

Z výše uvedených důvodů je navržené znění právní úpravy vrcholových řídicích zaměstnanců pro Konfederaci zcela **nepřijatelné**.

2. Pluralita odborových organizací

Preferovaná varianta: **Varianta I – Návrat principu reprezentativnosti s možností rozhodnutí nadpoloviční většiny zaměstnanců.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

3. Změny pracovního poměru

Preferovaná varianta: **Varianta I – Zrušení institutů jednostranného převedení na jinou práci a přeložení k výkonu práce do jiného místa a jejich nahrazení dvoustranným ujednáním smluvních stran pracovního poměru o příslušné změně druhu či místa výkonu práce, jakožto podstatných náležitostí pracovní smlouvy.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

4. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Preferovaná varianta:

Navrhované ustanovení § 51a:

Varianta I – Navrhuje se stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností, mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil.

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

Navrhované ustanovení § 338:

Varianta I – Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele budou stanoveny podmínky, za kterých k převodu činnosti (a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) dochází.

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

5. Hromadné propouštění

Preferovaná varianta: **Varianta I – Stanovení odvozování rozhodného počtu propouštěných zaměstnanců z nižší úrovně, než je zaměstnavatel, tedy z části zaměstnavatele.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

6. Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Preferovaná varianta: **Varianta I – Aplikování požadavků směrnice o pracovní době a směrnice o ochraně mladistvých i na zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr.**

V této souvislosti se Konfederace preferuje variantu I, avšak nesouhlasí s navrženým zněním § 313 odst. 1 zákoníku práce, ke kterému má níže uvedené připomínky.

K bodům 115 a 116 (navrhované znění § 313 odst. 1)

Připomínky: Konfederace nesouhlasí s navrženou změnou ustanovení § 313 odst. 1 ve vztahu k vystavení potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtového listu) v případě ukončení dohody o práci konané mimo pracovní poměr ve všech případech a omezení povinnosti zaměstnavatele jen na vybrané případy. Konfederace se nedomnívá, že takový krok je dostatečně odůvodněný a má pochybnosti o tom, že přijetím novelizovaného znění příslušného ustanovení bude zásadním způsobem sníženo administrativní zatížení zaměstnavatelů. Vystavení potvrzení o zaměstnání neobnáší žádné náročné administrativní úkony, které by zaměstnavatelé v současné době nezvládaly vydávat.

Pro zaměstnance takové potvrzení představuje způsob, jak prokázat, že pracoval u určitého zaměstnavatele po určitou dobu, přičemž slouží především do budoucna, kdy se zaměstnanec nemusí již pamatovat na to, kde a jak dlouho pracoval, a zároveň může dojít k takové změně zákonných předpisů, v rámci kterých bude relevantní i prokazování práce, v rámci které zaměstnanec nemocenského pojištění účasten nebyl. Kromě toho, zákoník práce má směřovat především k ochraně zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu, a proto nemá omezovat zaměstnanecká práva tam, kde to není nezbytné nutné.

K dalším navrhovaným změnám v rámci této oblasti nemá Konfederace dalších připomínek.

7. *Konto pracovní doby*

Preferovaná varianta: **Varianta I – Zpřesnění v oblasti konta pracovní doby a nová koncepce krácení stálé mzdy.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

8. *Garance minimálního zákonného odpočinku po ukončení pracovní cesty v době odpočinku*

Preferovaná varianta: **Varianta I – Zrovnoprávnění členů evropské rady zaměstnanců a evropského výboru zaměstnanců s ostatními zástupci zaměstnanců.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

9. *Ochrana před stresem a násilím na pracovišti*

Preferovaná varianta: **Varianta I – Do § 102 odst. 5 zákoníku práce by byla doplněna nová písmena k) a l).**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

10. *Minimální výše odměny z dohody*

Preferovaná varianta: **Varianta I – Rozšíření ochrany systémem nejnižších úrovní zaručené mzdy na odměny z dohod.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

11. Odměna za pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu

Preferovaná varianta: **Varianta I – Zvýšená minimální sazba odměny za pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

12. Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking, teleworking)

Preferovaná varianta: **Varianta I – Upravit zákonem podrobněji výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v souladu s Rámcovou dohodou.**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

13. Týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku

Preferovaná varianta: **Varianta I – Úprava § 356 odst. 2 zákoníku práce**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

14. Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

Preferovaná varianta: **Varianta I – Úprava § 357 odst. 1 zákoníku práce**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

15. Dovolená

Preferovaná varianta: **Varianta I**

S ohledem na to, že v důvodové zprávě není doporučována, resp. preferována žádná z uvedených variant řešení, přiklání se Konfederace spíše k první navrhované variantě úpravy dovolené, avšak v této souvislosti má Konfederace níže uvedené připomínky.

Bod 99 důvodové zprávy (navrhované znění § 215)

Připomínky: Konfederace nesouhlasí s navrhovaným zněním § 215 zákoníku práce, jenž se týká dodatkové dovolené, která náleží zaměstnanci za výkon práce ve zvláště exponovaných pracovních podmínkách, jelikož nepovažuje navržené zpřísnění ustanovení za dostatečně odůvodněné ze strany navrhovatele.

Konfederace se domnívá, že poskytnutí dodatkové dovolené zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve zvláště exponovaných pracovních podmínkách, za stávajících podmínek zákoníku práce je

dostatečně vyhovující, a to i s ohledem na druh práce, kteří tito zaměstnanci vykonávají. Není důvodné vyloučit doby, které zákoník práce za výkon práce považuje (tj. předkladatelem uváděné případy překážek v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), a to právě s ohledem na povahu prací ve zvláště exponovaných pracovních podmínkách, kdy tito zaměstnanci provádí práce za nepříznivých zdravotních podmínek či v psychicky i fyzicky obzvláště náročném prostředí.

Ve vztahu k ostatním navrhovaným změnám v rámci preferované varianty I Konfederace nemá dalších připomínek.

16. Běh lhůt v pracovněprávních vztazích

Preferovaná varianta: **Varianta I – Novela zákoníku práce**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

17. Doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu

Preferovaná varianta: **Varianta I**

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

18. Vyloučení rozhodčí doložky a zákaz uplatnění směnky

Preferovaná varianta:

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů:

Varianta I – Vyloučení rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů rozhodci.

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů:

Varianta I – Vyloučení možnosti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů směnkou.

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek, s navrženou úpravou souhlasí a preferuje stejnou variantu jako předkladatel zákona.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek a s navrženou úpravou zákona o inspekci práce souhlasí, a to kromě navržených ustanovení § 16 odst. 1 a § 29 zákona o inspekci práce, jelikož se tato ustanovení vztahují k navržené variantě II. úpravy dovolené v rámci zákoníku práce, kterou však Konfederace nepreferuje.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek a souhlasí s navrženou změnou úpravou zákona o nemocenském pojištění.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek a souhlasí s navrženou změnou občanského zákoníku.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

V této souvislosti Konfederace nemá bližších připomínek a souhlasí s navrženou změnou zákona o státní službě.

V Praze dne 24. 3. 2016