

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

A. Zhodnocení platného právního stavu, odůvodnění hlavních principů a vysvětlení nezbytnosti navrhované úpravy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je ve svém komplexu vyhovující právní normou, nicméně v dílčích aspektech je stávající právní úprava příliš rigidní, a to zejména pokud jde o možnost zaměstnavatele jednostranně rozvázat pracovní poměr. Hlavní funkcí pracovního práva je zajistit zvýšenou ochranu zaměstnance, jakožto zpravidla slabší smluvní strany, kdy zákoník práce prostřednictvím řady kogentních či relativně kogentních ustanovení garantuje zaměstnanci standardní pracovní podmínky a jistou míru stability zaměstnání. Nicméně je třeba pamatovat na to, že přehnaná ochrana zaměstnanců může působit kontraproduktivně a nedostatečná flexibilita pracovněprávních vztahů, ať už jde o jejich uzavírání, realizaci či rozvazování, může vést k přílišnému omezení zaměstnavatelů při uskutečňování jejich činnosti, působit deformace na trhu práce a v konečném důsledku i nepřímo poškozovat samotné zaměstnance.

Hlavním cílem návrhu je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce tak, jak je to standardem v ostatních členských státech Evropské unie. Potřeba novely zákoníku práce vyplývá z aktualizovaného Programového prohlášení vlády, v němž se vláda mj. zavázala celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů, a je rovněž zahrnuta do Plánu legislativních prací vlády na rok 2024, podle něhož má být předložen vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce za účelem zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů. V praxi se pak dále projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit, a to zejména s ohledem na požadavky sociálních partnerů, praxe, jakož i s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“). V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

Při tvorbě návrhu zákona Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále též „MPSV“) oslovilo ohledně podnětů na změnu zákoníku práce sociální partnery (Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů), Hospodářskou komoru ČR, koaliční strany a odborníky na pracovní právo. V této věci obdrželo MPSV zhruba 120 podnětů, které podrobilo odbornému hodnocení z hlediska ústavnosti, souladu s právem EU a závazky ČR vyplývajícími pro ni z mezinárodních smluv, jakož i jejich potencionálního přínosu. Podněty, které byly vyhodnoceny jako vhodné, byly odborně diskutovány expertní pracovní skupinou tvořenou zástupci sociálních partnerů a MPSV.

Návrhem zákona se rozvolňují a zpřesňují pravidla pro dání výpovědi z pracovního poměru, přičemž hlavní změny spočívají zejména v tom, že:

- výpovědní doba má nově běžet již ode dne dání výpovědi, resp. ode dne doručení výpovědi z pracovního poměru druhé smluvní straně;
- v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce má nově činit výpovědní doba 1 měsíc (dohodou smluvních stran pak bude moci být výpovědní doba prodloužena), v ostatních případech nadále činí minimální délka výpovědní doby 2 měsíce;
- prodlužuje se subjektivní a objektivní lhůta pro dání výpovědi z důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce;
- dochází ke sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a namísto odstupného se zavádí zvláštní nárok zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy v případě, kdy s ním byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

V reakci na judikaturu SDEU a recentní judikaturu Nejvyššího soudu ČR se navrhuje do § 69 zákoníku práce výslovně zakotvit, že zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká za určitých podmínek právo na dovolenou i po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, pokud v něm následně uspěl, resp. pracovní poměr po tuto dobu nadále trval.

Dále se navrhuje prodloužit maximální délku zkušební doby, která u řadového zaměstnance může nově činit až 4 měsíce a u vedoucího zaměstnance 8 měsíců (namísto stávajících 3 a 6 měsíců), a doplňuje se možnost zaměstnance se zaměstnavatelem dohodou v rámci zákonných limitů dodatečně prodloužit již sjednanou zkušební dobu. Zkušební doba se nově bude ze zákona prodloužovat i v případě, kdy zaměstnanec neomluveně zameškal celou směnu. Za účelem zvýšení právní jistoty bude zákoník práce explicitně uvádět, že se zkušební doba prodlužuje o dny pracovní (nikoliv kalendářní).

Předmětný návrh taktéž zflexibilňuje pravidla, pokud jde o zaměstnávání osob pečujících o malé děti. Nově se umožňuje, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Dále se zavádí výjimka z pravidla „tříkrát a dost“ pro případ, že jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Za této specifické situace může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou opakována bez omezení, přičemž celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let. Návrat na stejnou práci a pracoviště by měl být nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.

Návrhem se posiluje flexibilita při rozvrhování pracovní doby, kdy ustanovení § 87a nově připouští písemnou dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak při výkonu práce na dálku. Současně se navrhuje vypustit zvláštní právní

úpravu obsaženou v § 317 odst. 4, která by byla duplicitní. Při vzniku mimořádné události nebo havárie anebo naléhavých opravných prací se pak nově umožňuje zkrátit zaměstnanci, který odstraňuje jejich následky, nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Prostřednictvím návrhu se zcela mění dosavadní zákonodárcem původně zamýšlená a judikaturou následně i přes nesoulad jazykové dikce nakonec stejně dovozená koncepce prokazování splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele. Dle návrhu bude dostačovat pouhé informování zaměstnavatele odborovou organizací o splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele. Pouze v případě, kdy o to zaměstnavatel odborovou organizací požádá, bude tato povinna bez zbytečného odkladu prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele, a to způsobem, který si odborová organizace zvolí, včetně možnosti prokázání notářským osvědčením. Náklady za sepsání notářského zápisu bude hradit zaměstnavatel.

Navrhuje se i rozvolnění podmínek pro zaměstnance některých veřejnoprávních zaměstnavatelů, kteří mohou nově být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, budou-li k tomu mít písemný souhlas zaměstnavatele. Obdobná úprava je předmětem změny v § 81 zákona o státní službě a § 16 zákona o úřednících územních samosprávných celků, čímž se zajišťuje srovnatelné postavení zaměstnanců veřejného sektoru. Dále se upravují ustanovení předmětných zákonů tak, aby korespondovala s jejich aktuální novelizací (novela zákona o úřednících územních samosprávných celků - tisk č. 520 a novela zákona o státní službě - tisk č. 673). Jedná se o běžnou legislativní techniku v případě více novel upravujících stejné ustanovení, kdy další novela stejného ustanovení se již vyznačuje vůči znění, které je v legislativním procesu dále.

Zpružňují se rovněž pravidla pro doručování platového a mzdového výměru zaměstnanci, kdy zaměstnavatel nově může bez zvláštního souhlasu zaměstnance přistoupit k doručení mzdového či platového výměru i v rámci svého interního systému na elektronickou adresu zaměstnance (resp. na jeho elektronický účet) či na „firemní“ e-mail zaměstnance.

Odměňování se týká i další zpružňující opatření spočívající v možnosti vyplácet mzdu nebo odměnu za práci v dohodnuté cizí měně širšímu okruhu zaměstnanců. Reaguje se tak na skutečnost, že se na tuzemském pracovním trhu vyskytuje relativně velké množství zaměstnanců s osobní vazbou na cizí stát, kteří mají legitimní zájem na výplatě mzdy nebo platu v určité cizí měně, kterou primárně využívají k hrazení životních potřeb sebe a své rodiny.

Rovněž se navrhuje doplnit úpravu přechodu nároku na mzdu nebo plat tak, aby přecházel na pozůstalého partnera za podmínek stejných, jako je tomu u pozůstalého manžela, dílčím způsobem zpřesnit právní úpravu, jíž se řídí zjišťování průměrného výdělku zaměstnance a sjednotit úpravu poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře s místem výkonu práce v zahraničí s úpravou pro výkon služby v zahraničí podle zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

A konečně se navrhuje, aby mladistvým od 14 let byl umožněn výkon závislé práce v období hlavních prázdnin (nový odstavec 2 v § 34 občanského zákoníku), přičemž se bude jednat pouze o výkon lehkých prací, jež jsou zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a práce, jejichž součástí není činnost omezující zdravotní způsobilost, která je stanovena zákonem o specifických zdravotních službách, v návaznosti na vyhlášku o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. . Tímto nově dojde i k umožnění výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách 15, 16 a 17letým nezletilým bez ukončené povinné školní docházky.

B. Zhodnocení souladu s ústavním pořádkem České republiky

Navržená právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Zhodnocení bylo provedeno ve vztahu k čl. 1, 2, 10 a 79 Ústavy České republiky. Navržená úprava je demokratická, respektuje závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního práva, respektuje soukromoprávní zásadu, podle které občan může činit, co není zákonem zakázáno. Respektovány jsou rovněž čl. 2, 3, 4, 9, 26, 27, 28, 29 a 32 Listiny základních práv a svobod. Jsou zaručena základní práva a svobody, povinnosti smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů se navrhuje stanovit v zákoně, úprava neobsahuje nucenou práci, zajišťuje spravedlivé pracovní podmínky i právo odborových organizací. Je respektována zásada rovnosti a zvláštní ochrana některých skupin zaměstnanců a rodiny.

C. Zhodnocení slučitelnosti s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Návrh se dotýká zejména těchto předpisů Evropské unie:

- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

K návrhu se dále vztahuje:

- Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 25. června 2020, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19 QH a CV v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo,

- Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 12. října 2023, ve věci C-57/22, rozhodnutí o předběžné otázce podané Nejvyšším soudem ČR - YQ v. Ředitelství silnic a dálnic ČR.

Návrh je plně slučitelný s právem Evropské unie, vč. Listiny základních práv Evropské unie, a aktuální judikaturou Soudního dvora Evropské unie.

D. Zhodnocení souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná právní úprava je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, zejména je v souladu s Úmluvou MOP č. 29 o nucené nebo povinné práci (publ. pod č. 506/1990 Sb.), s Úmluvou Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod (publ. pod č. 209/1992 Sb.), s Úmluvou OSN o právech dítěte (publ. pod č. 104/1991 Sb.), s Úmluvou MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (publ. pod č. 24/2008 Sb. m. s.), s Úmluvou MOP č. 182 o nejhorších formách dětské práce (publ. pod č. 90/2002 Sb. m. s.), s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením (publ. pod č. 10/2010 Sb. m. s.), s Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (publ. pod č. 62/1987 Sb.), Úmluvou OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace (publ. pod č. 95/1974 Sb.), Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech (publ. pod č. 120/1976 Sb.), a s Evropskou sociální chartou (publ. pod č. 14/2000 Sb. m. s.).

E. Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Dopad na státní rozpočet bude mít nový druh náhrady při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, která bude příslušet ve výši 12násobku průměrného výdělku v případě, že pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo na základě dohody proto, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pojišťovny, které provádějí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mají roční přírůstek nově poskytovaných náhrad v průměru cca 267 případů. Vycházíme-li z toho, že průměrná mzda v národním hospodářství činí 42 427 Kč, pak odhadem pojišťovny do státního rozpočtu odvedou o 135 936 108 Kč méně. Nicméně odhad vychází pouze z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2023, které však nedosahují všichni poškození. Ne všechny nově přiznané náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jsou poskytovány v souvislosti se skončením pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Lze tedy předpokládat, že částka o kterou se sníží odvody pojišťovnami do státního rozpočtu bude nižší než 135 936 108 Kč.

F. Sociální dopady a dopady na rodiny a specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny

Pozitivní dopady může mít rozvolnění právní úpravy v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) v pracovním poměru bude mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele stejnou práci. U některých profesí je totiž kontakt s prací nezbytný a zároveň se tím posiluje možnost přívýdělku v době čerpání rodičovské dovolené. Negativní důsledek může nastat v případě čerpání rodičovské dovolené flexibilně, kdy může fakticky dojít k obcházení ustanovení o práci přesčas a o denním a týdenním odpočinku. V případě souvislého čerpání rodičovské dovolené k obcházení těchto ustanovení dojít nemůže.

Pozitivní dopady bude mít pro matky a otce návrat z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte na stejnou práci a pracoviště. Doposud toto právo mají matky pouze při návratu z mateřské dovolené a otcové při návratu z otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Matky i otcové vracející se z rodičovské dovolené mají nyní pouze právo na přidělování práce podle pracovní smlouvy.

Pozitivní dopady bude mít zrovnoprávnění partnerů, kdy nejen na manžela, ale i na partnera budou v případě smrti zaměstnance přecházet peněžité práva zaměstnance do výše trojnásobku jeho průměrného výdělku. Ke zrovnoprávnění partnerů dojde i v prováděcích právních předpisech k zákoníku práce.

Pozitivní vliv na zaměstnance bude mít výslovné zakotvení práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru. Nově bude postaveno najisto, že zaměstnanci za určitých podmínek toto právo mají, tudíž právo na dovolenou nebude odvozováno pouze z judikatury SDEU (a recentní judikatury Nejvyššího soudu ČR).

Naopak negativní dopady na tyto skupiny zaměstnanců může mít prodloužení zkušební doby ze 3 na 4 měsíce, kdy po delší dobu budou zaměstnanci žít v nejistotě, zda jejich pracovní poměr neskončí ze dne na den, a dále změna běhu výpovědní doby, která začne již dnem doručení výpovědi, zatímco doposud začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a zpravidla končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce po uplynutí 2 měsíců (není-li sjednána výpovědní doba delší).

G. Zhodnocení dopadů ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Pozitivní dopady může mít rozvolnění právní úpravy v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci v pracovním poměru budou mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele i stejnou práci. Tím bude umožněno dřívejší zapojení do pracovního procesu ženám i mužům při současné péči o dítě. Dojde tak ale zejména k lepšímu pracovnímu uplatnění žen, neboť jsou to právě ženy, kdo obvykle čerpá rodičovskou dovolenou.

Dále lze předpokládat, že bude mít pozitivní dopady změna spočívající v tom, že bude nově zaměstnankyni/zaměstnanci garantováno zařazení na původní práci a pracoviště (není-li to vyloučeno, protože původní práce odpadla či pracoviště bylo zrušeno) po návratu z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte (v současné době může zaměstnavatel zaměstnankyni po skončení rodičovské dovolené zařadit podle pracovní smlouvy). Tímto budou zaměstnanci (zejména ženy) motivováni k dřívějšímu návratu za současného zachování jistoty, že dojde k návratu na „stejnou židli“. Tato změna je v souladu s Akčním plánem rovného odměňování žen a mužů 2023 až 2026 a s Vládní Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030.

H. Zhodnocení dopadů na podnikatelské prostředí České republiky

Pozitivní dopady na podnikatelské prostředí ČR může mít rozvolnění právní úpravy obsažené v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci v pracovním poměru budou mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejnou práci pro téhož zaměstnavatele. Bude-li přitom z pohledu zaměstnavatele výkon práce na základě předmětné dohody, který bude zpravidla realizován v menším rozsahu než dosud, možný, odpadnou mu díky tomu náklady spojené s náborem nového zaměstnance (zaškolení apod.). Z obdobných důvodů lze pozitivně hodnotit i zavedení výjimky z pravidla „třikrát a dost“ pro případy tzv. zástupů za mateřskou a rodičovskou dovolenou, kdy zaměstnavatelé budou nově moci překlenout dočasný výpadek pracovní síly prostřednictvím menšího počtu zaměstnanců. Naopak jako potenciálně problematické z hlediska možných dopadů pro podnikatelské prostředí se jeví zpřísnění právní úpravy obsažené v § 47 zákoníku práce, kdy návrat na stejnou práci a pracoviště by měl být nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.

Prodloužení zkušební doby a možnost dodatečného prodloužení již sjednané zkušební doby (v rámci zákonných limitů) zaměstnavatelům umožní důkladněji prověřit, zda nově přijatý zaměstnanec funguje v souladu s původními očekáváními a zda jim spolupráce po všech stránkách vyhovuje. Obecné prodloužení tohoto „testovacího“ období může potenciálně vést k úspoře nákladů, které by zaměstnavatel jinak musel v budoucnu vynaložit, pokud by chtěl se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat „standardní“ cestou.

Navržené změny právní úpravy rozvazování pracovního poměru lze z hlediska možných dopadů na podnikatelské prostředí ČR hodnotit pozitivně. Jelikož výpovědní doba poběží již ode dne dání výpovědi, neměly by již v praxi vznikat nedůvodné rozdíly v délce časového úseku od dání výpovědi do skončení pracovního poměru v závislosti na tom, zda byla výpověď dána (doručena) na začátku, či konci kalendářního měsíce. Z pohledu zaměstnavatelů pravděpodobně půjde o vítanou změnu, kdy mj. odpadnou obavy, že z důvodu komplikací při doručování výpovědi (např. kvůli snaze zaměstnance vyhnout se doručení písemnosti, či jej alespoň zdržet) nestihnou písemnost doručit do posledního dne kalendářního měsíce a okamžik skončení pracovního poměru se tak odloží o další měsíc. Současně lze pozitivně vnímat i to, že u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce bude výpovědní doba činit 1 měsíc. V těchto případech nelze po zaměstnavateli

spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec zaměstnával po dobu dalších 2 měsíců, neboť mnohdy je spolupráce stran samotným dáním výpovědi, či důvody, které k rozvázání pracovního poměru vedly, narušena či ochromena tak zásadním způsobem, že další prodlužování existence pracovního poměru postrádá smyslu a zbytečně vede k nárůstu nákladů na straně zaměstnavatelů.

Pozitivní dopady bude mít změna spočívající ve sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, kdy by výpověď z pracovního poměru již neměla být soudem shledána neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb nesprávně odhadli příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, což je důsledek v právním státě naprosto nepřijatelný. Nově zavedená náhrada nemajetkové újmy, která bude při skončení pracovního poměru zaměstnanci v zákonem vymezených případech vyplacena, pak bude zaměstnavateli refundována v rámci zákonného pojištění. V současnosti zaměstnanci náleží v těchto případech od zaměstnavatele odstupné, což může být zejména pro menší zaměstnavatele svou výší likvidační, neboť zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nepokrývá nárok zaměstnance na odstupné. Navržená právní úprava tak podstatně sníží náklady zaměstnavatelů pro případy, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, které bylo zapříčiněno pracovním úrazem či nemocí z povolání (třebaže jde o náklady z povahy věci spíše výjimečné a jednorázové).

Z pohledu možných dopadů na podnikatelské prostředí ČR lze dále pozitivně vnímat posílení flexibility při rozvrhování pracovní doby, kdy ustanovení § 87a zákoníku práce nově připouští písemnou dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak při výkonu práce na dálku. Při vzniku mimořádné události nebo havárie anebo naléhavých opravných prací, se pak nově umožňuje zkrátit zaměstnanci, který odstraňuje jejich následky, nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, což umožňuje zaměstnavatelům efektivněji reagovat na tyto mimořádné situace.

Dále bude mít pozitivní dopady změna § 335 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel nově může bez zvláštního souhlasu zaměstnance přistoupit k doručení mzdového či platového výměru i v rámci svého interního systému na elektronickou adresu zaměstnance či na „firemní“ e-mail zaměstnance, což by z pohledu zaměstnavatelů, kteří této možnosti využijí, mělo z dlouhodobého hlediska vést k úspoře nákladů.

Pozitivní dopad na podnikatelské prostředí ČR může mít umožnění nezletilým od 14. roku věku výkon lehkých prací o hlavních prázdninách, neboť tak zaměstnavatelé budou moci částečně pokrývat „výpadek“ pracovní síly o hlavních prázdninách, tj. v létě, kdy zaměstnanci hromadně čerpají dovolenou. Přičemž nepůjde pouze o 14 leté, ale i o 15, 16 a 17 leté, kteří nemají ukončenu povinnou školní docházku.

I. Zhodnocení dopadů na životní prostředí

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí.

J. Zhodnocení dopadů ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Návrh zákona ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů nemá žádné identifikované dopady.

K. Zhodnocení korupčních rizik

Navrhovaná právní úprava zasahuje do veřejnoprávní i soukromoprávní roviny. V oblasti pracovního práva, resp. zákoníku práce a občanského zákoníku řeší soukromoprávní instituty, což zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik, neboť soukromoprávní problematika není doménou rozhodování orgánů veřejné správy.

Ohledně změn v zákoně o státní službě, zákoně o úřednících územních samosprávných celků a zákoně o inspekcii práce lze standardním korupčním rizikům čelit postupy, které se v rámci veřejné správy již v současnosti využívají (např. resortní protikorupční programy, etické kodexy, institut prošetřovatelů apod.).

1. Přiměřenost

Návrh zákona se zaměřuje na zflexibilnění pracovněprávních vztahů bez nutnosti změn stávajících principů a procesů, které jsou součástí tuzemského právního řádu a s nimiž se korupční rizika nepojí zvýšenou měrou. Navrhovaná právní úprava naopak využívá stávajících a již osvědčených konceptů, u nichž je míra korupčních rizik v přijatelných mezích. Návrhem zákona nedochází k excesivnímu rozšíření kompetencí veřejnoprávních orgánů.

V oblasti zákona o státní službě a zákona o úřednících územních samosprávných celků dochází k rozšíření kompetencí tak, že služební orgán a územní samosprávný celek budou moci nově povolovat státnímu zaměstnanci a úředníkovi členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost bez toho, aby se muselo jednat o vyslání zaměstnance do tohoto orgánu zaměstnavatelem. Obdobně i podle zákoníku práce bude moci zaměstnavatel zaměstnanců uvedených v § 303 odst. 1 povolit členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Působnost oblastních inspektorátů práce se rozšiřuje o nové skutkové podstaty přestupků.

2. Jednoznačnost

Navrhovaná úprava je určitá a obsahuje přesné vymezení práv a povinností dotčených subjektů.

3. Rozhodování a rozhodovací pravomoc

Rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy vykazuje jistý korupční potenciál již z podstaty věci, navíc v oblasti rozhodování o členství v orgánech právnické podnikající osoby se pravomoc k udělení takového souhlasu může potencionálně stát předmětem korupčního jednání. Nicméně nejedná se o excesivní rozšíření a postupy v rámci

řízení veřejné správy jsou v souladu a vyplývají z dosavadního zákona o úřednících územních samosprávných celků, zákona o státní službě, jakož i ze správního řádu.

4. Kontrolovatelnost rozhodování

Návrh využívá stávající a zavedené kontrolní mechanismy beze změn.

5. Odpovědnost

Z návrhu zákona je zřejmé, že odpovědným subjektem je zaměstnavatel, v režimu zákona o státní službě služební orgán a v režimu zákona o úřednících územních samosprávných celků jde o územní samosprávný celek. Z hlediska soustředění pravomocí nepřináší navrhovaná právní úprava nadměrnou koncentraci u jednoho orgánu, zároveň však nedochází ani k rozdělení pravomocí mezi vyšší počet neurčitých osob. Osoby odpovědné za konkrétní rozhodnutí lze jasně identifikovat.

6. Opravné prostředky

Řízení upravená v rámci navrhované právní úpravy jsou navázána především na zákon o státní službě a správní řád, které poskytují nástroje pro účinnou obranu proti nesprávnému postupu, popř. správní, či civilní soudnictví. Z toho vyplývá i možnost podávat řádné, případně i mimořádné opravné prostředky. Zvláštní nástroje nejsou stanoveny.

7. Kontrolní mechanismy

Navrhovaná právní úprava staví na již existujících kontrolních mechanismech státní správy i samosprávy.

8. Transparentnost a otevřená data

Navrhovaná právní úprava nezahrnuje oblast otevřených dat.

Navrhovanou úpravou nedochází k excesivnímu rozšiřování kompetencí orgánů veřejné správy, proto návrh nepřináší zjevná korupční rizika.

L. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Návrh zákona nemá vliv na bezpečnost nebo obranu státu.

M. Zhodnocení souladu se Zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy

Návrh zákona je v souladu se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy.

1. Budování přednostně digitálních služeb

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

2. Maximální opakovatelnost a znovupoužitelnost údajů a služeb

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

3. Budování služeb přístupných a použitelných pro všechny, včetně osob se zdravotním postižením

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

4. Sdílené služby veřejné správy

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

5. Konsolidace a propojování informačních systémů veřejné správy

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

6. Mezinárodní interoperabilita – budování služeb propojitelných a využitelných v evropském prostoru

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

7. Ochrana osobních údajů v míře umožňující kvalitní služby

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena (viz výše písm. J).

8. Otevřenost a transparentnost včetně otevřených dat a služeb

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

9. Technologická neutralita

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

10. Uživatelská přívětivost

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

Zvláštní část

K čl. I (změna zákoníku práce)

K bodům 1 a 2 (§ 34b)

Návrh nově umožňuje, aby v době, kdy zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele čerpá rodičovskou dovolenou, mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny (stejný druh práce). Jde o požadavek praxe, kdy zejména zaměstnankyně na rodičovské dovolené stojí o přivýdělek u svého zaměstnavatele a chtějí konat stejný druh práce.

Je však třeba upozornit na to, že právní úprava rodičovské dovolené v § 196 zákoníku práce je natolik flexibilní, že umožňuje, aby zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou opakovaně po kratších časových úsecích, a to např. po týdnech. Další alternativou pro zaměstnance, který má zájem pracovat na základě své původní pracovní smlouvy, avšak pouze po kratší pracovní dobu, je sjednat si se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu na dobu určitou (např. na 2 roky, kdy bude pečovat o dítě), aby se nedostal do tzv. pasti kratšího úvazku (fenomén v západních zemích EU). Nárok na rodičovský příspěvek v případě výkonu práce není za podmínek stanovených v § 30 až 31 zákona o státní sociální podpoře vyloučen. Rodičovský příspěvek není nijak podmíněn čerpáním rodičovské dovolené.

K bodu 3 (§ 35)

K odst. 1

Navrhuje se kompletně upravit systematiku § 35 zákoníku práce, který v odstavci 1 upravuje základní otázky:

- obligatorní písemná forma zkušební doby,
- nejzazší termín pro sjednání zkušební doby (zde se za účelem zjednodušení hovoří o dni vzniku pracovního poměru a používá se, jako dosud, odkazu na § 36 zákoníku práce, který jasně definuje den, se kterým je den vzniku pracovního poměru spojen),
- utvrzení, že lze zkušební dobu sjednat i v případě jmenování.

K odst. 2 a 3

Navržená ustanovení upravují maximální délku zkušební doby, přičemž se navrhuje tyto limity navýšit, a to u řadového zaměstnance o 1 měsíc a u vedoucího zaměstnance o 2 měsíce. Takto zvolená míra prodloužení zkušební doby postačí k tomu, aby si strany vzájemně ověřily, že jim uzavřený pracovní poměr po všech stránkách vyhovuje a zároveň bude zachována ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany před extrémně dlouhým obdobím nejistoty. Touto změnou se tedy zejm. posiluje smluvní volnost stran, avšak současně se navržená maximální délka zkušební doby nejeví jako neúměrně dlouhá, kdy např. směrnice 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii v čl. 8 umožňuje, aby členské státy měly v případě řadového zaměstnance zkušební dobu dlouhou až 6 měsíců.

Nadále platí, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

K odst. 4

Doplňuje se možnost zaměstnavatele se zaměstnancem dodatečně prodloužit již sjednanou zkušební dobu, což podle stávající právní úpravy není možné a vede k neplatnosti takto prodloužené zkušební doby (resp. části, o níž byla prodloužena). Předpokladem prodloužení zkušební doby je:

- písemná dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem,
- tato dohoda musí být uzavřena za trvání zkušební doby,
- při prodloužení musí být vždy dodrženy limity dle odstavců 2 a 3.

Toto ustanovení tak nově umožní zaměstnanci a zaměstnavateli např. při sjednané 2měsíční době její následné prodloužení na 3 měsíce, pokud se strany shodnou na tom, že je vhodné pokračovat v „testování“ pracovněprávního vztahu. Rovněž bude nově např. možné, aby v případě, kdy se z řadového zaměstnance během zkušební doby stane vedoucí zaměstnanec, došlo k dodatečnému prodloužení zkušební doby, a to např. na 6 měsíců.

Návrh dále řeší některé aktuální aplikační a výkladové problémy spojené se zkušební dobou, kdy se v odborné veřejnosti objevuje i výklad, že je zkušební doba prodlužována o dny kalendářní, nikoliv pracovní. Takový výklad přitom odporuje jak dikci zákona, tak smyslu předmětného ustanovení. Za účelem zvýšení právní jistoty se proto navrhuje, aby zákon výslovně uvedl, že se zkušební doba prodlužuje o dny pracovní.

Taktéž se návrhem řeší v současnosti sporná situace, zamešká-li zaměstnanec část směny z důvodu překážky v práci a část z důvodu čerpání dovolené. Při striktním výkladu by k prodloužení dojít nemělo, což odporuje smyslu předmětného ustanovení. Nově by tomu tak již být nemělo, je-li kombinací překážky v práci a dovolené zameškána celá směna.

Zkušební doba se nově bude automaticky ze zákona prodlužovat i v případě, kdy zaměstnanec při neomluvené absenci zameškal celou směnu. Je to logické, neboť zaměstnanec nepracuje, tudíž se účel zkušební doby v tento den nenaplnuje (stejně jako když zaměstnanec čerpá dovolenou nebo nepracuje pro překážku v práci).

K bodům 4 a 5 (§ 39)

Článek 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS (tvořící obsah směrnice 1999/70 ES) stanoví, že k zamezení „řetězení“ pracovních poměrů na dobu určitou lze stanovit 1 nebo více z následujících opatření:

- objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv nebo pracovních poměrů,
- maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů.

Dříve zákoník práce umožňoval výjimku z opakování pracovních poměrů na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (mimo jiné i na dobu rodičovské dovolené). Podle názoru Evropské komise právní řád ČR nebyl v souladu s čl. 5 směrnice (ČR bylo adresováno formální upozornění), protože postrádal opatření k zabránění opakování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci (mj. i na dobu nepřítomnosti v práci z důvodu rodičovské dovolené). Namítána byla neexistence opatření zabráňujících zneužití následných pracovních smluv na dobu určitou, proto došlo ke změně právní úpravy zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2012 (stávající právní úprava).

Navrhovaná právní úprava je v souladu s čl. 5 směrnice, neboť zastupujícímu zaměstnanci garantuje, že doba opakování pracovních poměrů na dobu určitou u téhož zaměstnavatele nepřesáhne dobu 9 let (jde o maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou). Navrhovaná úprava reaguje na podporu flexibilního čerpání rodičovské dovolené.

K bodu 6 (§ 47)

Podle stávající právní úpravy je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni vracející se z mateřské dovolené a zaměstnance (muže) po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, zařadit na jejich původní práci a pracoviště (tzv. na stejnou židli). Pouze v případě, že toto zařazení není možné z toho důvodu, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Při návratu z rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené zaměstnankyně platí obecná úprava § 38 zákoníku práce, podle které je od vzniku pracovního poměru zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Rodičovskou dovolenou čerpají převážně zaměstnankyně (ženy). V případě, že jsou druh práce a místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednány široce (např. místo výkonu práce Česká republika), může je to odrazovat od dřívějšího návratu do práce.

Navrhuje se, aby návrat na stejnou práci a pracoviště byl zaručen i zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří se vrátí z rodičovské dovolené do práce před dovršením 2 let věku dítěte. Jde o návrh, který podporuje dřívější návrat zaměstnankyň do práce, může přispět k flexibilnímu čerpání rodičovské dovolené a více motivovat otce k čerpání rodičovské dovolené.

Navrhovaná úprava naplňuje požadavky Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023 až 2026 a Vládní Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030.

K bodu 7 (§ 51)

Podle stávající právní úpravy platí, že doba od doručení výpovědi do samotného skončení pracovního poměru zpravidla činí 2 až 3 měsíce, byť výpovědní doba jako taková zpravidla činí

2 měsíce. Pokud totiž zaměstnavatel/zaměstnanec „nestihne“ doručit výpověď druhé smluvní straně do posledního dne kalendářního měsíce, dochází tím k „umělému“ prodloužení pracovního poměru, a to mnohdy za situace, kdy je již pracovněprávní vztah v důsledku výpovědi (nebo okolností, které k ní vedly) zásadně narušen. Jeví se tak jako vhodné, aby běh výpovědní doby začínal již dnem, kdy byla druhé smluvní straně výpověď doručena. Ostatně stejné řešení zákoník práce volí v případě výpovědi právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr [viz § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce], u výpovědi závazku z dohody o sdíleném pracovním místě [viz § 317a odst. 4 zákoníku práce] či u výpovědi závazku z dohody o práci na dálku [viz § 317 odst. 2 zákoníku práce].

S ohledem na výše uvedené se navrhuje stávající odstavec 2 zcela vypustit, přičemž počátek běhu výpovědní doby bude upraven již ve větě první. Počítání výpovědní doby se bude standardně řídit § 333 zákoníku práce, tudíž není třeba výslovně upravovat, kdy výpovědní doba skončí, s čímž souvisí, že zákon již neodkazuje v tomto ustanovení na výjimky týkající se skončení pracovního poměru plynoucí z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce. Tyto výjimky se nicméně uplatní i nadále, přičemž to plyne přímo z § 51a, 53, 54 a 63 zákoníku práce.

Příklad:

Pokud by např. výpověď byla zaměstnanci doručena dne 5. května, přičemž jeho výpovědní doba by činila „standardně“ 2 měsíce, jeho pracovní poměr by skončil 4. července ve 24:00 (nikoliv 31. července, jako by tomu bylo podle dosavadní právní úpravy).

Pozn: To by pochopitelně neplatilo v případě výše uvedených výjimek, např. pokud by 4. července trvala ochranná doba (§ 53 odst. 2).

Dále se v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) navrhuje zkrátit výpovědní dobu na 1 měsíc, neboť v těchto případech nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával po dobu dalších 2 měsíců. Navrhuje se zachovat pravidlo, že výpovědní doba smí být prodloužena výlučně na základě písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž výpovědní doba musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele sjednána stejně dlouhá. Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy je ze zákona kratší výpovědní doba v délce 1 měsíce. Zaměstnavatel se se zaměstnancem tak může např. dohodnout, že výpovědní doba jak v případě výpovědi dané zaměstnancem, tak výpovědi dané zaměstnavatelem činí 3 měsíce, nicméně u výpovědi dané z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) bude ponechána výpovědní doba v délce 1 měsíce anebo bude kupř. výpovědní doba sjednána v délce 2 měsíců.

K bodům 8, 9, 11 a 29 (§ 52, § 67 a § 271ca)

K § 52 písm. d) a e)

Stávající právní úprava rozlišuje dva výpovědní důvody, pro které je společné, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat práci [viz § 52 písm. d) a e) zákoníku práce]. Rozdíl spočívá pouze v tom, že v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku

práce je příčinou dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí (případně zaměstnanec nemůže dále práci konat, neboť dosáhl nejvyšší přípustné expozice), zatímco u výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce příčina pozbytí zdravotní způsobilosti s prací jako takovou nesouvisí, resp. jde o obecnou příčinu (zaměstnanec např. utrpí mimopracovní úraz). Ačkoliv se oba výpovědní důvody odlišují v zásadě jen v příčině dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, Nejvyšší soud dlouhodobě rozhoduje, že záměna těchto výpovědních důvodů zaměstnavatelem zakládá vadu neplatnosti předmětné výpovědi (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010). Výpověď ze strany zaměstnavatele tak může být shledána soudem neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb nesprávně odhadli příčiny tohoto pozbytí zdravotní způsobilosti, což je důsledek v právním státě naprosto nepřijatelný. Návrh předmětný problém odstraňuje tím, že slučuje výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

V této souvislosti nebude nutné, aby výpověď daná zaměstnavatelem obsahovala odůvodnění nad rámec znění § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť rozlišení příčiny ztráty zdravotní způsobilosti je podstatné až pro následnou aplikaci § 271ca zákoníku práce, tedy poskytnutí náhrady nemajetkové újmy (případně odstupného, jde-li o ohrožení nemocí z povolání, či dosažení nejvyšší přípustné expozice). Důvodem ke sloučení dosavadních písmen d) a e) v § 52 zákoníku práce je právě odstranění problému s rozlišováním příčin ztráty zdravotní způsobilosti s ohledem na skončení pracovního poměru, kdy špatná identifikace příčiny mohla způsobit neplatnost výpovědi.

K § 67 odst. 2 a novému § 271ca

Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance jsou ze zákona pojištěni pro případ povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, a to buď u České pojišťovny a.s., k 31. 12. 1992, nebo u Kooperativa pojišťovny, a.s., Vienna Insurance Group, podle podmínek stanovených v § 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů (to neplatí, pokud jde o organizační složky státu). Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu a nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pojištění však nekryje nárok zaměstnance na odstupné v případě, že ke skončení pracovního poměru dochází výpovědí podle § 52 písm. d) nebo na základě dohody uzavřené z týchž důvodů.

Výše odstupného, které odpovídá cca ročnímu příjmu zaměstnance, přitom může být pro některé zaměstnavatele (a to zejm. menší zaměstnavatele) doslova likvidační. V praxi to pak nezdědka vede k tomu, že zaměstnavatelé všemožně usilují o to, aby se povinnosti vyplatit odstupné vyhnuli, o čemž mj. svědčí judikatura Nejvyššího soudu, který např. musel řešit případ, kdy z důvodu nečinnosti zaměstnavatele musel pracovní poměr nakonec rozvázat dotyčný zaměstnanec, přičemž podle Nejvyššího soudu to nebylo na překážku tomu, aby zaměstnanci vzniklo právo na zákonné odstupné (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016). Stávající právní úprava vykazuje i další nedostatky, kdy např.

není zohledněno, pokud se zaměstnavatel dle § 270 odst. 2 zákoníku práce liberuje pouze částečně (zaměstnanci i tak náleží odstupné v plné výši), anebo zde chybí obdobná úprava, která je obsažena v § 271n zákoníku práce.

Na výše uvedené reaguje předmětný návrh, který zčásti ruší právo na odstupné a v novém § 271ca zavádí zcela nový druh náhrady nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, a to náhradu při skončení pracovního poměru, která se bude poskytovat jednorázově ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Jde o určitou satisfakci - jednorázové odškodnění poskytované zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil z důvodu dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Nebýt pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ke skončení pracovního poměru by nedošlo. Takto poskytnuté plnění přitom bude „pokryto“ pojištěním zaměstnavatele, při částečné liberaci zaměstnavatele bude i tato náhrada nemajetkové újmy poměrně snížena atd.

Je nutné dodat, že ačkoliv v navrženém ustanovení § 271ca není výslovně uvedeno, že jde o náhradu minimální, tak nic z hlediska zákoníku práce nebrání tomu, aby zaměstnavatel poskytl náhradu vyšší, než činí dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku, a to např. na základě kolektivní smlouvy („co není zákonem zakázáno, je dovoleno“). Pojišťovna je nicméně povinna podle § 2 odst. 1 vyhlášky č. 125/1993 Sb. nahradit za zaměstnavatele škodu toliko v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Případné plnění nad rámec zákonného dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku tak zaměstnavatel uhradí ze svých zdrojů a toto plnění mu pak ani nebude pojišťovnou refundováno.

V případě, že je se zaměstnancem rozváznán výpovědí nebo dohodou pracovní poměr z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, protože je ohrožen nemocí z povolání, nebo dosáhl nejvyšší přípustné expozice, nadále mu náleží od zaměstnavatele odstupné podle § 67 zákoníku práce, neboť v těchto případech nejde o odškodnění pracovního úrazu ani nemoci z povolání. Zaměstnanec, který je ohrožen nemocí z povolání a zaměstnanec, který dosáhl nejvyšší přípustné expozice, nemůže vykonávat dosavadní práci, přičemž pokud by u zaměstnavatele konkrétní práci nevykonával, k ohrožení nemocí z povolání ani k dosažení nejvyšší přípustné expozice by nedošlo. Proto je třeba, aby těmto zaměstnancům v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo dohody o rozváznání pracovního poměru i nadále příslušelo odstupné. Náhrada škody a nemajetkové újmy zaměstnanci přísluší jen v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zákaz konkrétní práce z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice je zde právě proto, aby zaměstnanec ne onemocněl nemocí z povolání. Pokud by zaměstnavatel v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tohoto zaměstnance převedl na jinou vhodnou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, zaměstnanci by po dobu převedení příslušel podle § 139 odst. 1 písm. a) zákoníku práce doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Zaměstnanci, který je na méně placenou práci převeden z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel místo převedení zaměstnance ohroženého nemocí z povolání nebo zaměstnance, který dosáhl nejvyšší přípustné expozice,

na jinou práci zvolí rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou (což mu zákoník práce umožňuje), má to určité důsledky - zaměstnanci při skončení pracovního poměru přísluší odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce.

K bodu 10 (§ 58)

Návrh na prodloužení subjektivní a objektivní lhůty uvedené v § 58 zákoníku práce, v níž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce] nebo s ním může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů uvedených v § 55 téhož zákona, je reakcí na požadavky praxe. Ta poukazuje na skutečnost, že v řadě případů, v nichž se zaměstnanec dopustil tzv. porušení pracovní kázně, je pro zaměstnavatele často obtížné a někdy i nemožné ve lhůtě pouhých 2 měsíců ode dne, kdy se o takovém porušení dozvěděl, získat všechny objektivní poznatky a prověřit skutkové okolnosti konkrétního porušení povinnosti tak, aby případná výpověď či okamžitě zrušení pracovního poměru se závažnými důsledky pro zaměstnance obstály při přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru. To, že se zaměstnavatel o porušení povinnosti zaměstnancem často velmi zprostředkovaně dozví ještě neznamená, že k takovému porušení s příslušnou mírou intenzity skutečně došlo. Může se totiž jednat i o velmi zdánlivé podezření, k jehož prošetření současná délka subjektivní lhůty nepostačuje. To se týká především subjektivní dvouměsíční lhůty, avšak, byť v menší míře, i jednoroční lhůty objektivní.

Z hlediska právní jistoty smluvních stran ohledně trvání pracovního poměru by z druhé strany nebylo vhodné navrhopvat nepřiměřené prodloužení těchto lhůt. Navrhuje se proto prodloužení subjektivní lhůty o polovinu, tj. o 1 měsíc, a objektivní lhůty o čtvrtinu, tj. o 3 měsíce.

K bodům 12 a 13 (§ 69)

Návrhem se reaguje na judikaturu Soudního dvora EU. Vedle náhrady mzdy/platu náleží podle judikatury Soudního dvora EU (ve věci rozhodnutí o předběžné otázce položené Nejvyšším soudem ČR ohledně sporu zaměstnankyně vs. Ředitelství silnic a dálnic), jakož i aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR (rozsudek NS ze dne 15. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022 reagující na uvedenou judikaturu Soudního dvora EU), zaměstnanci po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru právo na dovolenou, pokud zaměstnanec v tomto sporu uspěl a pracovněprávní vztah tak po tuto dobu trval (to, že zaměstnanec fakticky nepracuje na tom ničeho nemění, neboť zaměstnanec tuto situaci nezavinil). Nutno ale podotknout, že podle starší judikatury Nejvyššího soudu ČR (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003) toto právo na dovolenou zaměstnanci přiznáváno nebylo. Podle § 69 zákoníku práce tak bude zaměstnanci výslovně příslušet vedle náhrady mzdy/platu též právo na dovolenou, aby do budoucna odpadly veškeré pochybnosti o případné (ne)existenci tohoto práva.

Dále dochází k rozšíření demonstrativního výčtu skutečností, ke kterým soud při aplikaci moderačního práva přihlédne, a to o jinou výdělečnou činnost zaměstnance, která zahrnuje zejména výkon samostatné výdělečné činnosti. Tímto bude postaveno najisto, co vše musí soud při své úvaze zohlednit, čímž zároveň dojde i ke sjednocení soudní praxe.

Navrhuje se též vypustit z textu zákona, že zaměstnanec by měl bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť podle konstantní judikatury Nejvyššího soudu (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000) toto časové vymezení nikterak neovlivňuje právo zaměstnance na náhradu. K písemnému oznámení může zaměstnanec např. přistoupit až v průběhu soudního sporu (nejpozději však před vyhlášení rozsudku soudem). Záleží tak na úvaze zaměstnance, zda tak učiní bez zbytečného odkladu (což lze obecně doporučit), či později. Text předmětného ustanovení je tedy v tomto směru soudní judikaturou překonaný a pro praxi matoucí.

K bodu 14 (§ 79a)

S ohledem na snížení věkové hranice pro možnost uzavření pracovněprávního vztahu na 14 let věku mladistvého zaměstnance (§ 34 občanského zákoníku), se navrhuje stanovit maximální délku denní a týdenní pracovní doby zvláště pro mladistvé starší 14 let nebo ty, kteří neukončili povinnou školní docházku, pro výkon jen lehkých prací v době hlavních (letních) prázdnin a pro ostatní mladistvé zaměstnance, tj. pro starší 15 let, kteří již ukončili povinnou školní docházku. Limity pracovní doby jsou nastaveny v souladu s požadavky čl. 8 odst. 1 písm. c) a odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců. Nadále bude platit zásada, že délka týdenní pracovní doby mladistvého zaměstnance se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy sjednané mladistvým zaměstnancem, a to v souladu s čl. 8 odst. 4 výše uvedené směrnice.

K bodům 15, 26 a 32 (§ 87a, § 199 a § 317 odst. 4)

Zákoník práce v současnosti možnost rozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnance výslovně předpokládá pouze v případě, kdy zaměstnanec vykonává svou práci mimo pracoviště zaměstnavatele (viz § 317 odst. 4). Je tak výkladově nejednoznačné, zda bez výslovné zákonné úpravy si strany pracovněprávního vztahu mohou sjednat rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.

Z hlediska právní úpravy EU není možnost rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem v obecné rovině vyloučena (bez ohledu na to, zda se jedná o rozvrhování pracovní doby na pracovišti, anebo mimo pracoviště zaměstnavatele). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v čl. 17 odst. 1, umožňuje určité odchylky od limitů pracovní doby a doby odpočinku stanovených směrnicí u zaměstnanců „pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat; pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích“. Ze směrnice 2019/1152/EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU nepřímou vyplývá, že pokud si zaměstnanec dle vlastního rozhodnutí může pracovní dobu rozvrhnout sám, nevztahují se na něho a jeho zaměstnavatele některé povinnosti vyplývající ze směrnice [srov. čl. 2 písm. c) a čl. 4 odst. 2 písm. m) a l) a čl. 10 směrnice].

S ohledem na zvýšení flexibility i při rozvrhování pracovní doby zaměstnance, se navrhuje výslovně v zákoníku práce umožnit, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohl dohodnout na rozvrhování pracovní doby zaměstnancem do směn i při výkonu práce zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, a to jak v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak u pracovního poměru.

Navržený § 87a nově připouští písemnou dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to za podmínek, které byly se zaměstnavatelem sjednány (např. zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době atd.). Tato úprava je obecná, je tedy uplatnitelná jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak mimo něj, tj. při výkonu práce na dálku (homeworking, teleworking etc.). Současně se tak navrhuje vypustit zvláštní právní úpravu obsaženou v § 317 odst. 4, která by v podstatě byla duplicitní.

Předmětná dohoda musí obsahovat způsob, kterým zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele předem seznámí zaměstnavatele s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou. Tato povinnost tedy nedopadá na případy, kdy zaměstnanec vykonává práci na dálku.

Dohodu o rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem může uzavřít zaměstnavatel nejen se zaměstnancem v pracovním poměru, nýbrž i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 2 zákoníku práce).

K odst. 3 písm. a)

Při rozvrhování pracovní doby zaměstnancem do směn se neuplatní hlava II části čtvrté zákoníku práce (tj. § 81 až § 87 – „ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY“), a to s výjimkou povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny (§ 81 odst. 3) a dále s výjimkou omezení maximální délky směny (§ 83).

I v případě, kdy si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám, se pochopitelně užití veškeré minimální standardy obsažené v části čtvrté zákoníku práce. Zaměstnanec si tak musí směnu rozvrhnout tak, aby byl zajištěn minimální nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, zaměstnanec měl právo na čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky atd. Zaměstnanci, který si sám rozvrhuje pracovní dobu tak může být rovněž doba minimálního nepřetržitého denního odpočinku a v týdnu zkrácena za podmínek stanovených v § 90 odst. 2 a 3, § 90a a § 92 odst. 4 a 5 zákoníku práce. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci odpracované doby podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, kdy nemůže tuto povinnost převést na zaměstnance, avšak může vyžadovat po zaměstnanci poskytnutí nezbytné součinnosti (např. pravidelné předkládání tzv. výkazů práce, na jejichž základě zaměstnavatel pracovní dobu eviduje; na pracovišti zaměstnavatele toto bude snazší, jelikož si evidenci konkrétních časových úseků odpracované doby a tomu odpovídají vykonané práce zaměstnancem může zaměstnavatel zkontrolovat a zaznamenat sám).

K odst. 3 písm. b)

Navrhuje se výslovně stanovit maximální vyrovnávací období pro počítání průměrné délky týdenní pracovní doby obdobně jako je tomu u pružného rozvržení pracovní doby nebo konta pracovní doby. Výslovná zmínka o délce vyrovnávacího období je zde nutná vzhledem k tomu, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám a v § 78 odst. 1 písm. l) a m) zákoníku práce, se tato povinnost stanoví jen zaměstnavateli. Uvedená délka vyrovnávacího období se bude vztahovat jen na zaměstnance v pracovním poměru, kde je konkrétní délka stanovené týdenní pracovní doby stanovena zákonem (§ 79 zákoníku práce) nebo dohodou v případě kratší pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro sledování nepřekročení maximální délky pracovní doby, která nemusí být v dohodě stanovena pevnou konkrétní délkou za týden, uplatní zvláštní (vyrovnávací) období stanovené v § 75 odst. 1 a § 76 odst. 3 zákoníku práce.

K odst. 3 písm. c)

I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy za odpadlou směnu z důvodu svátku. Navrhuje se tedy, aby se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce, kdy zaměstnanci směna z důvodu svátku tzv. odpadá, a případně i v dalších případech určených zaměstnavatelem, vycházelo z „fiktivního“ rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit. Zaměstnavatel tak předem stanoví fiktivní rozvrh pracovní doby, který pak může v odůvodněných případech i dále měnit. Je žádoucí, aby se tento fiktivní rozvrh co nejvíce blížil realitě, resp. tomu, jak by zaměstnanec pracoval, kdyby překážka v práci nenastala, nečerpal dovolenou atd. Bude-li mít tedy například zaměstnanec s 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou fiktivní rozvrh určen na dny pondělí až pátek od 8:00 do 16:00 a zúčastní se ve středu pohřbu rodiče, náhradu mzdy obdrží za dobu 8 hodin a tato doba se mu rovněž započte do odpracované doby (viz § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Stejně tak tomu bude, bude-li zaměstnanec v tento den čerpat dovolenou. V souvislosti s problematikou svátků bylo třeba řešení pomocí fiktivního rozvrhu pracovní doby zakotvit zejména z důvodu nastolení určité rovnováhy v rámci možnosti samorozvrhování. Pokud by tuto problematiku zákon prostřednictvím fiktivního rozvrhu pracovní doby neřešil, mohlo by docházet k nežádoucím extrémním situacím na obou stranách, kdy by se zaměstnavatel se zaměstnancem například mohli dohodnout tak, že si ve svátek zaměstnanec nemůže rozvrhnout sám pracovní dobu, nebo by naopak mohlo docházet k tomu, že si zaměstnanec na každý den svátku bude pracovní dobu sám rozvrhovat. Zavedení fiktivního rozvrhu pracovní doby by měla tedy přinášet v daném ohledu určitou vyváženost. V případě poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce bude v kontextu fiktivního rozvrhu pracovní doby rozhodující, zda konkrétní směna vyplývající z fiktivního rozvrhu pracovní doby připadne na den svátku, nebo nikoliv. Pokud tomu tak bude, použije se na den svátku fiktivní rozvrh pracovní doby a zaměstnanci bude náležet plnění ve výši podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce v časovém rozsahu směny vyplývající z fiktivního rozvrhu pracovní doby. Pokud zaměstnanec v dohodě o samorozvrhování pracovní doby podle odst. 1 nebude mít zakázáno samorozvrhování na dny svátku, může si sám rozvrhnout pracovní dobu rovněž na den svátku i v případě, kdy se jinak uplatňuje fiktivní rozvrh pracovní doby, a to jak na dobu směny určené

fiktivním rozvrhem, tak i na dobu mimo takto určenou směnu. V takovém případě za dobu reálného výkonu práce, kterou si na den svátku rozvrhne sám, obdrží plnění podle § 115 odst. 1 a 2 zákoníku práce, resp. § 135 odst. 2 a 3 zákoníku práce (nikoliv tedy plnění podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce). Pokud ve fiktivním rozvrhu pracovní doby nebude rozvržena směna na den, na který případně svátek, plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci příslušet nebude a ani se mu nezapočte jako odpracovaná žádná doba na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Účelná bude aplikace fiktivního rozvrhu pracovní doby i v dalších případech určených zaměstnavatelem (například v případě čerpání náhradního volna nebo v případě pracovní cesty).

Zákon nicméně umožňuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem v konkrétním případě dohodli jinak a fiktivní rozvrh pracovní doby se neaplikoval. Takovou dohodu, která může být i ústní, lze předpokládat např. za situace, kdy zaměstnanec nebude chtít, aby neplacená překážka v práci nastala (např. ošetření/vyšetření u lékaře), resp. aby byla v kolizi s fiktivním rozvrhem pracovní doby. Výsledkem by totiž bylo, že by dané hodiny nemohl „napracovat“ (takto zameškaná doba je dle právní fikce v § 348 odst. 1 písm. a) považovaná za odpracovanou), byla-li sjednána měsíční mzda, poměrným dílem by se mu krátila, avšak současně by zaměstnanec neobdržel náhradu mzdy. Řešením pak v praxi může být, že zaměstnanec zaměstnavateli překážku v práci ani nenahlásí (pracovní dobu si rozvrhne mimo dobu trvání překážky a skutečnost, že jde k lékaři, zaměstnavateli nesdělí), anebo se se zaměstnavatelem ve smyslu navrženého § 87a odst. 2 písm. c) právě dohodne, že se v tomto konkrétním případě podle fiktivního rozvrhu postupovat nebude. Překážka v práci tedy nenastane a zaměstnanec jeho pracovní dobu naplní v rámci směny, kterou si rozvrhne v jiném čase (tj. v jiný čas téhož dne, anebo i v úplně jiný den) reálným výkonem práce. To, že je úprava navržena takto liberálně, může být praktické např. i za situace, kdy by měl zaměstnanec čerpat dovolenou, přičemž zaměstnavatel by žádosti o její čerpání nemohl (nechtěl) pro nedostatek hodin dovolené vyhovět (posuzováno ve vztahu k fiktivnímu rozvrhu), a tak se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na tom, že se v tomto případě fiktivní rozvrh neužije a pracovní dobu v termínu čerpání dovolené rozvrhne zaměstnavatel tak, aby nehrozilo tzv. přečerpání dovolené. V souvislosti s plněním podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 pak bude možné na základě dohody jinak například stanovit, že se na konkrétní den svátku fiktivní rozvrh neuplatní a ani si zaměstnanec nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na den svátku sám, a rozvržení pracovní doby na den svátku tedy bude v pravomoci zaměstnavatele, anebo že se na konkrétní den svátku fiktivní rozvrh neuplatní a zaměstnanec si bude moci pracovní dobu na tento den rozvrhnout sám (takové ujednání bude vhodné za situace, kdy zaměstnavatel bude potřebovat, aby zaměstnanec v den svátku pracoval, a to v době, kterou si sám rozvrhne). Uvedená možnost dohodnout se jinak tedy směřuje vůči možnosti neaplikovat v případech dnů svátku fiktivní rozvrh pracovní doby, nikoliv k tomu, že by bylo možno odchýlit se například od výše plnění poskytovaného podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce, nebo od rozsahu zápočtu pracovní doby, která se má zaměstnanci na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce započíst, tj. nelze si dohodnout, že se bude sice fiktivní rozvrh pracovní doby na den svátku aplikovat, avšak byť fiktivní rozvrh stanoví pro účely plnění podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce směnu od 8:00 do 16:30, zaměstnanci se započte podle § 348

odst. 1 písm. d) zákoníku práce pouze 5 hodin, stejně jako si nelze dohodnout že se bude sice fiktivní rozvrh na den svátku aplikovat, avšak výše plnění nebude náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, ale například pouze 80% náhrady mzdy ve výši průměrného výdělků, resp. že se plat bude krátit, částečně krátit apod. Existence fiktivního rozvrhu je jistě dobrou a potřebnou pojistkou, ale zákon by toto řešení neměl stanovit jako jedinou možnost, jelikož v některých situacích může být vhodnější a spravedlivější odlišný postup, na němž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

K odst. 3 písm. d)

Při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance (tj. zejm. překážkách v práci uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. – ošetření/vyšetření u lékaře, svatba, pohřeb, doprovod dítěte k lékaři atd.) bude nadále platit, že zaměstnanci, který si sám pracovní dobu rozvrhuje do směn, náhrada mzdy/platu nepřisluší. Výjimku z této výluky stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a to konkrétně u svatby, pohřbu a přestěhování, a dále § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, pokud jde o pracovnělékařskou prohlídku, očkování atd. Dále se výslovně předpokládá, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na poskytnutí náhrady mzdy/platu nad rámec zákona, případně to může být sjednáno v kolektivní smlouvě anebo to zaměstnavatel může jednostranně určit vnitřním předpisem.

K odst. 4

Zákon umožňuje závazek z dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem rozvázat, a to dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni anebo jednostranně výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Navrhuje se 15denní výpovědní doba, která začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Smluvní strany si přitom mohou sjednat výpovědní dobu kratší, či naopak delší, avšak výpovědní doba musí být pro zaměstnance a zaměstnavatele stejně dlouhá.

Jakmile je závazek z dohody rozvázán, platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Rozvázání dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem pochopitelně nemá vliv na trvání samotného pracovněprávního vztahu.

K bodům 16 až 18 (§ 90)

K odst. 1

V souvislosti se snížením věkové hranice pro možnost uzavření pracovněprávního vztahu na 14 let věku mladistvého zaměstnance (§ 34 občanského zákoníku) je nezbytné pro tyto zaměstnance (včetně starších 15 let, kteří neukončili povinnou školní docházku) stanovit odlišnou minimální dobu nepřetržitého denního odpočinku, a to v souladu s čl. 10 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců.

K odst. 3

Navrhuje se umožnit v případě vzniku mimořádné události nebo havárie nebo naléhavých opravných prací, zkrátit zaměstnanci, který odstraňuje jejich následky, nepřetržitý denní

odpočinek až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, a to z důvodu, aby opravné práce nebo práce na odstranění mimořádných události byly odstraněny v co možná nejkratším čase. Náhradní doba odpočinku se bude zaměstnanci poskytovat dle podmínky stanovené ve stávajícím § 90 odst. 2 zákoníku práce. Uvedenou možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku je v souladu s čl. 17 odst. 2 a 3 písm. f) a g) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

K bodu 19 (§ 92)

Jedná se o legislativně technickou úpravu reagující na nový odstavec 3 v § 90 zákoníku práce.

K bodům 20 až 23 (§ 113, § 136)

Okamžik předání mzdového a platového výměru se pro všechny případy sjednocuje tak, že je musí zaměstnanec od zaměstnavatele obdržet před začátkem výkonu práce. Dochází tak k dílčí změně ve vymezení nejzazšího okamžiku k doručení mzdového nebo platového výměru, neboť podle stávající právní úpravy je zaměstnavatel povinen vydat mzdový nebo platový výměr v den nástupu do práce, což ovšem nemusí být nutně den kdy zaměstnanec zahájí výkon práce (např. zaměstnanec pracující od pondělí do pátku má jako den nástupu do práce sjednán 1. červen 2024, který připadá na sobotu). Touto změnou tak došlo k terminologickému i věcnému sladění s § 113 odst. 2 zákoníku práce.

Dále se navrhuje formální legislativně-technická úprava, kdy je veřejnoprávní pojem „vydání“ nahrazen adekvátnějším pojmem „předání“. Ustanovení jsou rovněž stylisticky zpřehledněna.

K bodu 24 (§ 143)

Změna možné měny pro výplatu mzdy či platu se navrhuje na základě opakovaných požadavků mzdové praxe s tím, že se návrh normativního textu předkládá v kompromisní variantě, s níž v rámci přípravy návrhu zákona vyslovila souhlas i Česká národní banka. Vyplácet mzdu v cizí měně bude možné nadále pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; ani jednu ze stran tedy není možné do výplaty v cizí měně nutit.

V cizí měně bude probíhat pouze výplata mzdy - tedy „čisté mzdy“ po provedení srážek podle příslušných právních předpisů (daň z příjmu, pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění či exekuční srážky) do dispozice zaměstnance, ať už ve formě hotovostní či bezhotovostní. Okruh cizích měn, ve kterých bude možné mzdu vyplácet, bude omezen pouze na tzv. měny devizového trhu, pro které Česká národní banka vyhláší kurzy vždy na následující pracovní den.

Vzhledem k tomu, že se z hlediska českého práva jedná o rozšíření výjimky z obecného principu používání národní měny, navrhuje se vázat rozšíření okruhu zaměstnanců na jejich objektivní osobní vazbu k cizí zemi. Režim výplaty v cizí měně se tak bude moci týkat zaměstnanců, kteří sice vykonávají práci pro české zaměstnavatele s místem výkonu práce v České republice, ale kteří jsou dalšími aspekty svého života úzce spojeni se zahraničím, kde hradí životní potřeby své, své domácnosti či své rodiny a kteří tedy mohou mít zájem dostávat

svou mzdu v cizí měně. Přínosem je zejména omezení transakčních nákladů spojených se směnou mzdy na požadovanou měnu.

K bodu 25 (§ 181)

Navrhuje se sjednotit úpravu poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře s úpravou pro výkon služby v zahraničí podle zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o projev snahy poskytnout zaměstnancům v pracovním poměru stejné postavení a výhody jako státním zaměstnancům vyslaným k výkonu služby do zahraničí, která vychází i z dlouhodobého úsilí o zlepšení postavení zaměstnanců, jež pečují o děti, zejména pak zaměstnankyň-matek.

Poskytování náhrady výdajů za ubytování a náhrad některých dalších výdajů podle nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů, významně zlepši sociální situaci zaměstnanců, zejména zaměstnankyň, s místem výkonu práce v zahraničí a zajistí snazší návrat do práce v daném místě po skončení příslušné překážky v práci spojené s péčí o dítě.

Rovněž z důvodu sjednocení právní úpravy byla zvolena délka lhůty k oznámení zaměstnavateli úmysl čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v zahraničí na 10 týdnů před očekávaným dnem porodu, resp. nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Tato délka odpovídá právní úpravě v § 51 odst. 1 zákona o zahraniční službě, kde je rovněž nutný předstih alespoň 10 týdnů před očekávaným nástupem na rodičovskou dovolenou.

K bodům 27 a 28 (§ 244a a § 247)

Ustanovení § 34 občanského zákoníku zakazuje práci nezletilých mladších než 15 let a nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Dokud nejsou obě podmínky splněny, nezletilí závislou práci konat nemohou. Doposud byla stanovena výjimka pouze pro výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, kterou mohou nezletilí mladší než 15 let i bez ukončené povinné školní docházky vykonávat za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Nově se v § 34 odst. 2 občanského zákoníku navrhuje umožnit nezletilým, kteří dovršili věk 14 let, konat v období hlavních prázdnin závislou práci za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Novým § 244a zákoníku práce se navazuje na výše uvedený § 34 odst. 2 občanského zákoníku. Podle § 244a zákoníku práce mladistvý zaměstnanec, který nedosáhl věku 15 let, avšak dovršil věk 14 let (a to bez ohledu na to, zda ukončil, či neukončil povinnou školní docházku), a dále mladistvý zaměstnanec starší 15 let, který neukončil povinnou školní docházku, budou moci v období hlavních prázdnin konat lehké práce, a to za podmínky, že tyto práce nebudou škodit jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji, jak vyplývá z čl. 7 Evropské sociální charty. Zároveň budou i pro tyto zaměstnance platit další ustanovení týkající se pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců (zákaz práce přesčas a zákaz práce v noci, lékařské prohlídky apod.)

a práce zakázané mladistvým stanovené vyhláškou č. 180/2015 Sb. (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Lehké práce, jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a práce, jejichž součástí není činnost omezující zdravotní způsobilost, která je stanovena zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, v návaznosti na vyhlášku č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů, tedy nejsou součástí práce tzv. profesní rizika. Konkrétně jsou lehkými pracemi myšleny takové práce, při nichž podle současného poznání není znám pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví. Mezi tyto lehké práce lze zařadit např. práci táborových vedoucích a animátorů, práci pomocných sil v pohostinství (výpomoc v kuchyni), obsluha v pohostinství (např. v občerstvení, avšak nikoliv tam kde dochází k prodeji alkoholických nápojů), práce ručního mytí vozidel, pomocné práce v administrativě (např. vyřizování korespondencí, plánování schůzek), práce v doručovatelství (doručování listovních a lehkých balíčků), obsluha kina a prodavači vstupenek, správci sociálních médií, překladatelé, lektori pro soukromé doučování, uklízeči a pomocné práce v domácnostech, tazatelé průzkumu, správci webu, grafici a výtvarníci v multimédiích aj. Naopak příkladem prací, jež mladiství v tomto věku a bez ukončené povinné školní docházky nesmí provádět, jsou práce typu např. obráběči, slévaři, modeláři, dřevoobráběči, noční hlídači, zedníci, dlaždiči, skláři, brusiči skla, pracovníci recyklace odpadů, třídači odpadů, ošetřovatelé, kováři, lesníci, obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, potápěči, švadleny, šičky a vyšíváči, páječi, lakýrníci aj. Uvedená zaměstnání bývají zařazena v kategorii druhé, (druhé rizikové), třetí, nebo čtvrté, jak vyplynulo z analýzy dat z hygienického registru, jímž je informační systém kategorizace prací. Příklady výše uvedených zaměstnání jsou pouze orientační, vždy je nutné vycházet z konkrétních pracovních činností a podmínek práce, tedy v jaké kategorii je práce zařazena a zda neobsahuje činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem.

Dále se nově v § 247 odst. 1 písm. a) explicitně uvádí povinnost zaměstnavatele zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejde přitom o věcnou změnu, ale legislativní zpřesnění, neboť už podle stávající právní úpravy by měli mladiství zaměstnanci vždy absolvovat vstupní lékařskou prohlídku [tj. bez ohledu na to, zda tato povinnost plyne z § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách], neboť ustanovení § 247, které je ve vztahu k mladistvým zaměstnancům *lex specialis*, se podle § 77 odst. 2 zákoníku práce vztahuje i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V případě závislé práce vykonávané mladistvými, kteří dovršili věk 14 let, jde o výjimku ze zákazu dětské práce, která musí být v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána a s právem EU – musí respektovat Úmluvu MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup

do zaměstnání (č. 24/2008 Sb. m. s.), čl. 7 Evropské sociální charty (č.14/2000 Sb. m. s.) a Směrnici 94/33 ES o ochraně mladistvých pracovníků.

Z těchto mezinárodních dokumentů vyplývá, že nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce nebude nižší než 15 let, včetně požadavku na ukončení povinné školní docházky. Výjimky jsou stanoveny pro výkon kulturní, umělecké a sportovní činnosti (upravuje již nyní zákon o zaměstnanosti) a pro zaměstnávání lehkou prací dětí ve věku alespoň 14, resp. 13 let (čl. 4 směrnice 94/33 ES).

K bodu 30 (§ 286)

Do zákoníku práce se vkládá mechanismus pro případné prokazování splnění jedné z podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, a sice podmínky minimálního počtu členů odborové organizace, kteří jsou zároveň zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele. Prokázání působení nemusí být imanentní součástí oznámení odborové organizace o působení u zaměstnavatele.

Nově bude dostačovat, že odborová organizace zaměstnavateli pouze oznámí, že tuto podmínku splňuje. Zaměstnavatel může odborovou organizaci požádat, aby splnění této podmínky prokázala. Tohoto svého práva by však měl zaměstnavatel využívat pouze v případě důvodných pochybností o pravdivosti oznámení odborové organizace. Zaměstnavatel může mít důvodné pochybnosti v případě, kdy mu 3 členové odborové organizace v pracovním poměru u zaměstnavatele nejsou známi (neodtajní svou identitu) a dále např. po hromadném propouštění zaměstnanců u zaměstnavatele, či jiných organizačních změnách, kdy se situace z těchto důvodů mohla změnit.

V otázce, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí nebo nepůsobí, je rozhodující faktický stav, tj. zda minimálně 3 členové odborové organizace jsou nebo nejsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nikoli okamžik prokázání nebo žádosti zaměstnavatele o prokázání této skutečnosti. Pokud tedy zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o prokázání počtu členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele (alespoň 3) a na základě prokázání se ukáže, že tuto podmínku splňuje, působí odborová organizace u zaměstnavatele již dnem následujícím po oznámení. Pokud se prokáže, že odborová organizace v době oznámení potřebné 3 členy v odborové organizaci (zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele) neměla, tak odborová organizace nikdy u zaměstnavatele nepůsobila (její oznámení bylo nepravdivé).

Prokázat tuto skutečnost lze jakýmkoli způsobem, který odborová organizace zvolí, tedy i prostřednictvím notářského osvědčení. V zájmu posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání se navrhuje, aby náklady na vydání notářského osvědčení nesl zaměstnavatel. Uvedený postup je v souladu s č. 27 Listiny základních práv a svobod, aktuálními dokumenty EU, zejména Doporučením Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii (C/2023/1389) a zejména pak s čl. 11 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle kterého se i Česká republika zavázala „učinit všechna potřebná a vhodná opatření, aby zajistil pracovníkům a zaměstnavatelům svobodné

vykonávání práva odborově se organizovat“. Nutnost placení notářských poplatků odborovou organizací za notářský zápis o osvědčení počtu zaměstnanců v pracovním poměru k prokázání skutečnosti, že odborová organizace u zaměstnavatele působí, by totiž mohla být vnímána jako překážka působení odborové organizovanosti a tím i kolektivního vyjednávání. Současně je nutno zajistit ochranu citlivého údaje zaměstnance o členství v odborové organizaci, který zaměstnanec není povinen sdělovat a zaměstnavatel ho nemůže vyžadovat.

Podle § 3 vyhlášky č. 196/2001 Sb., o odměnách a náhradách notářů, správců pozůstalosti a Notářské komory České republiky (notářský tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „notářský tarif“), se výše odměny notáře za notářskou činnost stanoví podle sazby odměny za úkon nebo úhrn úkonů notářské činnosti (dále jen „úkon“) určené pevnou částkou nebo procentuálně z hodnoty předmětu úkonu (dále jen "tarifní hodnota"). Předmětem úkonu se rozumí ve výše uvedeném případě osvědčení právního jednání nebo jiné právní skutečnosti. Podle Sazebníku odměny notáře za úkony notářské činnosti a za úkony některé jiné činnosti, který je přílohou notářského tarifu, za sepsání notářského zápisu o osvědčení právně významné skutečnosti, včetně vydání jednoho stejnopisu notářského zápisu v případě, kdy nelze určit tarifní hodnotu, jde-li o osvědčení jiných skutkových dějů a stavu věcí, odměna notáře činí 5000 Kč. Podle § 9 notářského tarifu může notář odměnu přiměřeně zvýšit nejvýše o 100 %, např. v případě, kdy jde o věc složitou nebo obtížnou nebo časově náročnou.

Vzhledem k tomu, že prokázání se týká pouze 3 zaměstnanců, členů odborové organizace, není způsob prokazování notářským osvědčením jediný možný. Pokud se tyto 3 členové odborové organizace ke své odborové organizovanosti otevřeně hlásí, není nutné ani účelné použít formu notářského zápisu. Nadále bude mít stejnou váhu, pokud dojde k odtajnění 3 členů odborové organizace, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Navrhovaná právní úprava má tak sjednotit praxi po přijetí několika rozhodnutí – rozhodnutí Nejvyššího soudu Cdo 641/2018, na něj navazujícího rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 6 Ads 207/2019 a poté také rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 863/2021. V posledně uvedeném dospěl Nejvyšší soud k závěru, že oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 ZP je pracovněprávním jednáním ve smyslu ustanovení § 545 občanského zákoníku, na které dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení, podle uvedeného soudního rozhodnutí, jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanoví odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, podle tohoto soudního rozhodnutí, pak odporuje zákonu a je – vzhledem k tomu, že to vyžaduje smysl a účel zákona – neplatným právním jednáním (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku).

Vzhledem k principu presumpce poctivosti jednání (§ 7 občanského zákoníku) není zcela vhodné, že judikatura dovodila, že samotné oznámení není dostatečné a tvrzenou skutečnost je nutné i prokázat. K prokazování pak musí docházet i v případech, kdy dochází například k pouhé přeměně odborové organizace (sloučení s jinou organizací, změna názvu apod.),

zaměstnavatel je srozuměn s tím, že u něj odborová organizace dlouhodobě působí a prokázání jejího působení sám nevyžaduje. Proto se nově navrhuje, aby byla sjednocena praxe v této oblasti, pouze pokud zaměstnavatel má důvodné pochybnosti o prohlášení odborové organizace o tom, že splňuje podmínky působení, musí odborová organizace tuto tvrzenou skutečnost i prokázat.

Stanovuje se také nově povinnost pro zaměstnavatele poskytnout součinnost, aby mohlo být vydáno notářské osvědčení o tom, že alespoň 3 členové v odborové organizaci jsou zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele. Zaměstnavatel poskytne součinnost tím, že předá odborové organizaci nebo na výzvu notáři seznam všech zaměstnanců, aby mohlo být prokázáno, kdo splňuje podmínku, že je členem u odborové organizace a zároveň zaměstnancem v pracovním poměru u zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel neposkytne součinnost, nemůže jít tato skutečnost k tíži odborové organizace, která zajišťuje notářské osvědčení.

K bodu 31 (§ 303)

Navrhuje se rozvolnění podmínek pro zaměstnance některých veřejnoprávních zaměstnavatelů, což umožní zaměstnat více odborníků napříč obory. Tito zaměstnanci mohou nově být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, pokud k tomu budou mít písemný souhlas zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni. Obdobná úprava je předmětem změny v § 81 zákona o státní službě a § 16 zákona o úřednících územních samosprávných celků, čímž se zajišťuje srovnatelné postavení zaměstnanců veřejného sektoru.

Zaměstnancům uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce je minimalizována administrativní zátěž spojená s informační povinností vůči zaměstnavateli o jejich peněžitém plnění vypláceném orgánem právnické osoby provozující podnikatelskou činnost, do něhož byli zaměstnavatelem vysláni. Nadále již nebude mít zaměstnanec povinnost informovat zaměstnavatele bezodkladně o každém vypláceném peněžitém plnění, ale bude informovat až o celkovém úhrnu peněžitého plnění, které mu bylo vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku. Tato změna je provedena podle navržené úpravy § 81 odst. 1 zákona o státní službě a § 16 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků z důvodu zamezení nedůvodným rozdílným mezi právním postavením zaměstnanců veřejného sektoru.

K bodu 33 (§ 328)

Navrhuje se doplnit úpravu přechodu nároku na mzdu nebo plat tak, aby nárok přecházel na pozůstalého partnera za podmínek stejných, jako je tomu u pozůstalého manžela.

K bodům 34 až 38 (§ 334a až 337)

Touto úpravou se předkladatel rozhodl vyhovět opakovaným požadavkům zástupců zaměstnavatelů, pokud jde o doručování mzdového a platového výměru (příp. informace o jejich změně) zjednodušenou elektronickou formou, tj. i v rámci interního systému zaměstnavatele na elektronický účet zaměstnance či na pracovní e-mail zaměstnance, aniž by tento speciální způsob doručení výměru byl podmíněn zvláštním souhlasem zaměstnance.

Návrh přitom současně obsahuje záruky ochrany práv zaměstnance spočívající jednak v nutnosti opatřit nadále mzdový či platový výměr uznávaným el. podpisem, jednak v garanci možnosti zaměstnance uložit si takto doručený výměr do vlastní dispozice (např. si jej přeposlat na soukromý email či stáhnout na USB disk) a vytisknout jej.

Mzdový a platový výměr nadále zůstávají ve výčtu zvláštních písemností, které se doručují postupem podle § 334a až § 336, nicméně podmínky pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací způsobem podle § 335 jsou značně rozvolněny (viz níže). Nadále tak zůstávají zachovány všechny stávající možnosti zaměstnavatele při doručování mzdového a platového výměru zaměstnanci, tj. zaměstnavatel může výměr doručit např. na pracovišti jeho předáním zaměstnanci do vlastních rukou, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (viz § 336) anebo prostřednictvím datové schránky (viz § 335a). Ostatně zaměstnavatel může pro doručování mzdového/platového výměru nadále použít i postup podle § 335 odst. 1 a 2, přičemž výhodou tohoto postupu je především existence fikce doručení.

Nově je nicméně podle navrženého odstavce 3 možné, aby zaměstnavatel doručil zaměstnanci mzdový a platový výměr prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i na jinou elektronickou adresu zaměstnance (než elektronickou adresu dle odstavce 1), přičemž v tomto zvláštním případě se neuplatní rigidní požadavky uvedené v § 335 odst. 1 (zvláštní informovaný souhlas zaměstnance, který lze kdykoliv odvolat atd.) a na rozdíl od § 335 odst. 2 zde absentuje fikce doručení. Jinými slovy, zaměstnavatel nově bez zvláštního souhlasu zaměstnance může přistoupit k doručení mzdového/platového výměru i v rámci interního systému na elektronickou adresu zaměstnance (resp. na jeho elektronický účet) či na „firemní“ e-mail zaměstnance (případně i na „soukromý“ e-mail zaměstnance, přes který se zaměstnancem např. běžně komunikuje, pokud zaměstnanec s doručováním na tuto el. adresu ve smyslu § 335 odst. 1 nesouhlasil). Účinky doručení v tomto případě nastanou okamžikem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou (např. zaměstnanec odklikne převzetí zprávy obsahující výměr anebo v rámci interního systému odklikne potvrzení o přečtení dokumentu, což tento systém zaznamená). Zaměstnavatel v tomto případě nemůže spoléhat na fikci doručení (pokud by tak např. došlo k doručení výměru v rámci interního systému během dovolené zaměstnance, kdy se ke svému účtu pochopitelně přihlašovat nebude, k doručení pouhým uplynutím 15denní lhůty nedojde – je ale nutné pamatovat na to, že absenci fikce doručení vyvažuje fakt, že zaměstnavatel pro tyto případy nepotřebuje zvláštní souhlas zaměstnance, tj. může jednostranně rozhodnout o tom, že výměr doručí např. v rámci svého interního systému). Za účelem zajištění větší právní jistoty zaměstnavatele za situace, kdy k potvrzení doručení po odeslání mzdového/platového výměru nedochází, se rovněž stanoví, že nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné. Zaměstnavatel se pak bude moci s jistotou skutkového stavu rozhodnout o dalším postupu (např. zvolí jiný způsob doručení, případně celý postup zopakuje).

Opatření zajišťující elementární ochranu zájmů zaměstnance spočívá především v povinnosti zaměstnavatele zajistit, že si zaměstnanec takto doručený výměr může uložit (přeposlat na „soukromý“ e-mail, stáhnout na USB disk) a vytisknout. Dále spočívá v povinnosti zaměstnavatele opatřit zaslaný výměr uznávaným elektronickým podpisem, což není pro

zaměstnavatele, podle vyjádření jejich zástupců na příslušném pracovním jednání, problém. Nadto je třeba zmínit, že pokud dojde k doručení výměru prostřednictvím interního systému zaměstnavatele, má se podle § 562 odst. 2 občanského zákoníku mj. za to, že záznamy údajů o právních jednáních v elektronickém systému jsou spolehlivé, provádějí-li se systematicky a poslopně a jsou-li chráněny proti změnám. Zaměstnavatel tak v případném soudním sporu bude muset prokázat, že interní systém tyto požadavky splňuje.

Pokud jde o změnu odstavce 2, kde je nově pojem „den“ nahrazen pojmem „okamžik“, jedná se o terminologické sladění s novým odstavcem 3. Účelem je přesněji určit moment, kdy doručovaná písemnost působí právní účinky vůči zaměstnanci (ostatně při doručování písemnosti prostřednictvím datové schránky je rovněž písemnost doručena okamžikem, nikoliv dnem, kdy se adresát přihlásí do datové schránky – viz § 18a odst. 2 zákona o elektronických úkonech). V tomto duchu je vhodné současně upravit § 334a odst. 2 zákoníku práce, neboť odmítne-li zaměstnanec převzít zaměstnavatelem předávanou písemnost, je možné tento moment určit rovněž přesně, a dále § 336 odst. 4 a § 337 odst. 2 a 4 zákoníku práce. Pro případy, kdy nastává doručení na základě právní fikce v důsledku uplynutí určité lhůty se ponechává v normativním textu pojem „den“.

K bodu 39 (§ 356)

Dosavadní právní úprava obsažená v hlavě XVIII zákoníku práce je nedostatečná, protože zde chybí popis způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance. Tato situace vede k ojedinělým formalistickým výkladům, které nepřipouštějí ve výpočtu průměrného výdělku tyto změny nijak zohlednit. To by v praxi mohlo vytvářet nespravedlivé situace, kdy výše náhrady mzdy nebo platu a jiných plnění vypočítaných z průměrného výdělku neodpovídá poměru výdělku a odpracované doby v rozhodném období, což může být nevýhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

Cílem navrhované právní úpravy je stanovení přesného způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby tak, aby nedocházelo k rozdílné aplikaci tohoto ustanovení a poškozování jedné ze smluvních stran z důvodu chybné aplikace na základě odlišných výkladů. Správná a spravedlivá aplikace by měla spočívat v použití tzv. „váženého průměru týdenní pracovní doby“, ve kterém bude zohledněna různá týdenní pracovní doba zaměstnance v rozhodném období.

Příklad:

Zaměstnanec k 31. říjnu skončil pracovní poměr a vznikl mu nárok na odstupné. Pro výpočet výše odstupného potřebuji zjistit průměrný hrubý měsíční výdělek. Rozhodným obdobím je III. kalendářní čtvrtletí. Zaměstnanec v průběhu rozhodného období se zaměstnavatelem sjednal kratší týdenní pracovní dobu (zkrátil úvazek), a to na 20 hodin týdně od 1. srpna. Zaměstnanci v rozhodném období vznikl nárok na tato plnění.

| | Týdenní pracovní doba (úvazek) | Počet odpracovaných hodin | Mzda (všechny složky) |
|--|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|
|--|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|

| | | | |
|----------|-------------------------|-----------|-----------|
| Červenec | 40 hodin | 168 hodin | 40 000 Kč |
| Srpen | 20 hodin | 88 hodin | 20 000 Kč |
| Září | 20 hodin | 80 hodin | 20 000 Kč |
| celkem | „fTPD“ – blíže viz níže | 336 hodin | 80 000 Kč |

Potřebné údaje pro zjištění průměrného hodinového výdělku v rozhodném období:

Mzda zúčtovaná k výplatě v rozhodném období – 80 000 Kč.

Odpracovaná doba v rozhodném období – 336 hodin.

Průměrný hodinový výdělek (dále též „PHV“) tedy vychází na 238 Kč.

Přepoččet na průměrný hrubý měsíční výdělek:

Průměrný hrubý měsíční výdělek zjistíme podle § 356 odst. 2 zákoníku práce tak, že průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobíme týdenní pracovní dobou zaměstnance (dále též „TPD“) a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů v měsíci), tzn. $PHV \times TPD \times 4,348 =$ Průměrný měsíční hrubý výdělek.

Dosavadní právní úprava neřešila postup při změně týdenní pracovní doby v průběhu rozhodného období nebo po jeho skončení. Pokud dle zákoníku práce má být použita týdenní pracovní doba zaměstnance nebylo jednoznačné, který údaj použít, zda některou týdenní pracovní dobu platnou v rozhodném období, nebo např. týdenní pracovní dobu platnou v době provádění výpočtu průměrného výdělku.

Dle návrhu se bude postupovat tak, že pokud se týdenní pracovní doba v průběhu rozhodného období změnila, použije se „vážený průměr týdenních pracovních dob“, tj. zjistíme průměrnou délku TPD uplatňované v rozhodném období, pro účely tohoto příkladu tzv. „fiktivní týdenní pracovní dobu zaměstnance“ (dále též fTPD). Tu zjistíme jako podíl součtu uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných a celkového počtu odpracovaných hodin v rozhodném období: $[(40 \times 168) + (20 \times 168)] / 336 = 30$ hodin. Výsledkem provedeného výpočtu je vážený průměr týdenních pracovních dob uplatněný v rozhodném období, jakási „fiktivní týdenní pracovní doba zaměstnance“. Tu následně použijeme ve výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku dle § 356 odst. 2 zákoníku práce: $238 (PHV) \times 30 (fTPD) \times 4,348$ (zákonný koeficient) = 31 045 Kč.

Pro porovnání, pokud bychom použili postup, ve kterém k výpočtu použijeme TPD z doby, kdy provádíme výpočet průměrného výdělku, byl by výsledek následující: $238 (PHV) \times 20 (TPD) \times 4,348$ (zákonný koeficient) = 20 696 Kč.

Výše uvedený vzorec výpočtu váženého průměru týdenních pracovních dob je použitelný pro všechny druhy změn pracovní doby zaměstnance, ať už dochází, jako v uvedeném příkladu, ke změnám v „rozsahu úvazku“ a to jak rozšiřujícím, tak zužujícím, a půjde jej uplatnit rovněž při změnách v uplatňované stanovené týdenní pracovní době, tzn. např. změny mezi 40hodinovou stanovenou TPD a stanovenou TPD v rozsahu 37,5 hodin a 38,75 hodin, nebo při kombinaci všech těchto změn TPD zaměstnance.

K bodu 40 (§ 360)

Zavádí se výslovná úprava použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovněprávního vztahu, a to např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Doposud se tato situace řešila výkladem, přičemž v praxi docházelo k různým postupům ve stejných skutkových situacích. Navržená právní úprava stanoví najisto, že se průměrný výdělek zjišťuje vždy pouze v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu, nikoliv po jeho skončení.

Pokud např. posledním dnem trvání pracovního poměru bude 31. prosinec a zaměstnanci vznikne nárok na odstupné, bude toto vypočteno z průměrného výdělku zjištěného v průběhu IV. kalendářního čtvrtletí, přičemž rozhodným obdobím pro jeho zjištění je III. kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel v takovém případě nebude 1. ledna následujícího kalendářního roku, tedy v době, kdy pracovní poměr již neexistuje, „zjišťovat“ průměrný výdělek z hrubé mzdy zúčtované k výplatě ve IV. čtvrtletí a z odpracované doby ve IV. čtvrtletí.

Naposledy zjištěným průměrným výdělkem v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu je průměrný výdělek zjištěný podle § 354 odst. 2 zákoníku práce k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (tedy vždy 1. den kalendářního čtvrtletí - 1. leden, 1. duben, 1. červenec a 1. říjen) v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu.

K bodům 41 a 42 (§ 363)

Navržené změny v systematice ustanovení § 35 zákoníku práce, vložení nového § 87a a § 244a zákoníku práce je rovněž třeba promítnout do ustanovení § 363 zákoníku práce, které dává výčet ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie.

K čl. II (přechodné ustanovení k zákoníku práce)

K bodu 1 (§ 35)

Pokud byla zkušební doba sjednána přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, postupuje se podle dosavadní právní úpravy, resp. § 35 zákoníku práce ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Příklady (předpokládaná účinnost novely k 1. 1. 2025):

I. Se zaměstnancem byla dne 15. 12. 2024 sjednána v rámci pracovní smlouvy zkušební doba v délce 3 měsíců. Pokud pracovní poměr zaměstnance vznikl dne 20. 12. 2024 (sjednaný den nástupu do práce), běží od tohoto dne zkušební doba v délce 3 měsíců, která již nemůže být smluvními stranami dodatečně prodloužena, a to ani za situace, pokud by se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli v průběhu ledna 2025. Zkušební doba se o celodenní neomluvenou absenci zaměstnance v práci neprodlužuje.

II. Se zaměstnancem byla dne 30. 12. 2024 sjednána v rámci pracovní smlouvy zkušební doba v délce 3 měsíců. Pokud pracovní poměr zaměstnance vznikl 15. 1. 2025 (sjednaný den nástupu do práce), běží od tohoto dne zkušební doba v délce 3 měsíců, která již nemůže být po započetí jejího běhu smluvními stranami dodatečně prodloužena, a to ani za situace, pokud by se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli např. koncem ledna 2025. Zkušební doba se o celodenní neomluvenou absenci zaměstnance v práci neprodlužuje.

Pokud by ovšem před započítáním běhu zkušební doby, resp. před vznikem pracovního poměru, zkušební dobu zaměstnanec se zaměstnavatelem v první polovině ledna 2025 přesjednali, tj. již za účinnosti tohoto zákona, bude se již postupovat podle ustanovení § 35 ve znění tohoto zákona. Zkušební doba, která může být v případě řadového zaměstnance sjednána až v délce 4 měsíců, se tak o celodenní neomluvenou absenci zaměstnance v práci prodlužuje a může být i dodatečně smluvně prodloužena.

K bodu 2 (§ 39)

Nově zakotvenou výjimku do § 39 odst. 2 zákoníku práce lze použít i ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou, které byly mezi týmiž smluvními stranami uzavřeny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, přičemž celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.

Příklad (předpokládaná účinnost novely k 1. 1. 2025):

Zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou trvající od 1. 1. do 31. 10. 2022. Před uplynutím doby určité sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem, že tento pracovní poměr bude trvat do 30. 6. 2023. Následně se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na pracovním poměru na dobu určitou od 1. 2. 2024 do 15. 12. 2024. V průběhu roku 2025 zamýšlí zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem další pracovní poměr na dobu určitou za účelem zástupu po dobu čerpání mateřské, případně rodičovské dovolené jiného zaměstnance. Jelikož jde o novou výjimku podle § 39 odst. 2 zákoníku práce, je takové ujednání možné, ačkoliv již byly „3 pokusy vyčerpány“. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou včetně doby jejich trvání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (tj. před 1. 1. 2025) přitom nesmí celkově přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou (tj. pracovního poměru na dobu určitou trvajícího od 1. 1. 2022).

K bodu 3 (§ 51)

Pokud byla výpověď z pracovního poměru doručena druhé smluvní straně přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, řídí se délka výpovědní doby a její začátek a konec dosavadní právní úpravou, resp. § 51 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Příklad (předpokládaná účinnost novely k 1. 1. 2025):

Zaměstnanci byla doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce dne 15. 12. 2024. Výpovědní doba v tomto případě činí 2 měsíce (ledaže si strany sjednaly delší výpovědní dobu) a běží od 1. 1. 2025. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dne 28. 2. 2025 (ledaže by byl např. ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce prodloužen vlivem tzv. ochranné doby).

K bodu 4 (§ 58)

Pokud vznikl důvod k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce anebo k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, řídí se lhůty ustanovením § 58 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Příklad (předpokládaná účinnost novely k 1. 1. 2025):

Zaměstnanec dne 5. 12. 2024 závažným způsobem porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

K bodu 5 (§ 67 a § 271ca)

To, zda-li zaměstnanci vznikne právo na náhradu nemajetkové újmy při skončení pracovního poměru ve smyslu § 271ca, či odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce je nutné posuzovat podle právní úpravy účinné v den skončení pracovního poměru. Náhrada při skončení pracovního poměru podle § 271ca zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, nepřísluší zaměstnanci, kterému již vzniklo právo na odstupné podle § 67 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Příklady (předpokládaná účinnost novely k 1. lednu 2025):

I. Pracovní poměr zaměstnance, který nesmí pro pracovní úraz dále konat sjednanou práci, skončil dne 15. 12. 2024 na základě dohody uzavřené z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnanci náleží podle § 67 odst. 2 zákoníku práce odstupné, přičemž právo na náhradu podle § 271ca zákoníku práce tomuto zaměstnanci nepřísluší.

II. Zaměstnavatel dal zaměstnanci, který nesmí pro pracovní úraz dále konat sjednanou práci, začátkem prosince 2024 výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Dvouměsíční výpovědní doba uplynula 28. 2. 2025, tj. v tento den i skončil pracovní poměr zaměstnance. Zaměstnanci náleží náhrada nemajetkové újmy podle § 271ca zákoníku práce, avšak právo na odstupné nikoliv.

K čl. III (změna zákona o úřednících územních samosprávných celků)

K bodům 1 a 2 (§ 16)

V zájmu předcházení nedůvodným rozdílům mezi právní úpravou pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků a jiných zaměstnanců ve veřejném sektoru podle § 303 zákoníku práce se jeví žádoucí liberalizaci právní úpravy členství těchto zaměstnanců v řídicích nebo kontrolních orgánech podnikajících právnických osob, do nichž byli tito zaměstnanci vysláni, provést i v odpovídajícím ustanovení zákona o úřednících územních samosprávných celků.

K bodu 3 (§ 16)

Z důvodu snížení administrativní zátěže spojené s povinností bezodkladně informovat územní samosprávný celek o každém plnění, které bylo úředníkovi vyplaceno, se zavádí informační povinnost pouze k celkovému úhrnu plnění, které bylo úředníkovi vyplaceno v příslušném kalendářním roce. Zároveň se stanoví termín 31. ledna následujícího kalendářního roku, do kdy nejpozději má úředník tuto informační povinnost splnit. Takto zvolené datum umožní úředníkovi zahrnout plnění obdržená ke konci kalendářního roku, přičemž dobu jednoho měsíce (leden) lze považovat za dostatečně dlouhou ke splnění této povinnosti. Navrhuje se tak obdobná úprava plnění informační povinnosti jako je navržena v novele zákona o státní službě (ST 673).

K čl. IV (změna zákona o inspekci práce)

K bodům 1 až 3 (§ 12 a § 25)

S ohledem na zakotvení možnosti prodloužení zkušební doby samostatnou dohodou již nelze pochybení na úseku zkušební doby bez dalšího podřadit pod § 12 odst. 1 písm. a) nebo § 25 odst. 1 písm. a) a navrhuje se tak zakotvení nové skutkové podstaty. S ohledem na poměrně závažné důsledky, které nesprávné sjednání zkušební doby může pro zaměstnance mít, se navrhuje pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

K bodu 4 (§ 12a a § 25a)

V návaznosti na zrušení § 317 odst. 4 zákoníku práce je nutné vypustit skutkovou podstatu, která porušení tohoto ustanovení postihovala.

K bodům 5 a 6 (§ 13 a § 26)

S ohledem na zakotvení nových povinností zaměstnavatele při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo platu je nutné vytvoření nové skutkové podstaty, která bude postihovat jejich porušení. Taktéž se navrhuje zakotvit novou skutkovou podstatu s ohledem na případné porušení povinností zaměstnavatele při výplatě mzdy nebo platu v cizí měně. Výše sankce se navrhuje stanovit v maximální výši 500 000 Kč s ohledem spíše na administrativní charakter pochybení, který se však týká vysoce zákonem chráněného zájmu výplaty mezd či platu.

K bodu 7 (§ 15)

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění spočívající v doplnění znění poznámky pod čarou s ohledem na zakotvení § 87a do zákoníku práce.

K bodům 8 a 9 (§ 15 a § 28)

Navrhuje se v souvislosti s novým institutem rozvržení pracovní doby zaměstnancem, uvedeným v § 87a zákoníku práce, zakotvit novou skutkovou podstatu v zákoně o inspekci práce, kterou bude postihováno porušení nově stanovených povinností zaměstnavatele. S ohledem spíše na administrativní povahu daných pochybení se navrhuje maximální výše sankce do výše 300 000 Kč.

K čl. V (změna občanského zákoníku)

K bodům 1 a 2 (§ 34 a § 35)

Navrhovaná změna navazuje na změnu koncepce práce nezletilých předkládanou v pracovněprávních předpisech, kdy se nově umožňuje práce dětí již od 14 let. Ustanovení představuje výjimku z obecné hranice 15 let. Od 14 let je nezletilým nově umožněno vykonávat závislou práci za podmínek stanovených v jiném právním předpise, kterým je zákoník práce. Nezletilí tak mohou již od 14 let vykonávat jako závislou práci lehké práce, a to do skončení povinné školní docházky pouze po dobu hlavních prázdnin.

Podle nového odstavce 2 v § 35 občanského zákoníku se k výkonu závislé práce v období hlavních prázdnin bude moci nezletilý zavázat jen s písemným souhlasem svého zákonného zástupce. Tímto je vytvořena speciální úprava k § 32 a § 35 odst. 1 občanského zákoníku, která se bude aplikovat v případech podle § 34 odst. 2 občanského zákoníku. Tedy nezletilý, který dovršil 14 let se bude moci zavázat k výkonu lehkých prací v období hlavních prázdnin jedině s písemným souhlasem svého zákonného zástupce (písemný souhlas zákonného zástupce bude nutný k uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti). Toto pravidlo je nezbytné vzhledem k rodičovské odpovědnosti, do jejíhož rámce spadá i odpovědnost za plnění povinností souvisejících s povinnou školní docházkou. Z hlediska soukromého práva jde o obdobný režim jako v případě výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti podle věty druhé § 34 odst. 1. Souhlas soudu s uzavřením smlouvy nebo dohody se nevyžaduje.

K čl. VI (změna zákona o státní službě)

K bodu 1 (§ 81)

Cílem změny ustanovení § 81 odst. 1 je zavést právní úpravu korespondující s navrhovanou úpravou obdobného ustanovení zákoníku práce (§ 303 odst. 3), a zajistit tak srovnatelné postavení státních zaměstnanců a jiných zaměstnanců veřejného sektoru, tj. odstranit generální zákaz členství státních zaměstnanců v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Navrhuje se, aby státní zaměstnanci mohli být po předchozím povolení služebního orgánu členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, do nichž byli vysláni.

K bodu 2 (§ 159)

V návaznosti na změnu v § 81 odst. 1 se navrhuje doplnit výčet uvedený v § 159 odst. 1 o rozhodování o povolení členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Stejně jako v případě obdobného povolování jiné výdělečné činnosti státních zaměstnanců bude služební orgán rozhodovat o žádosti státního zaměstnance o povolení tohoto členství v řízení ve věcech služby.

K bodům 3 a 4 (§ 165)

V souvislosti se změnou v § 81 odst. 1 se v § 165 navrhuje doplnit výčet případů, na něž lze použít postup upravující vydání nového rozhodnutí. Možnost zrušit či změnit již vydané rozhodnutí se tak nově bude vztahovat též na rozhodnutí o povolení členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost. Problematika povolování tohoto členství je svou úpravou srovnatelná s rozhodováním o povolení jiné výdělečné činnosti státních zaměstnanců, která je v ustanovení § 165 již zahrnuta.

K čl. VII (účinnost)

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti k 1. lednu 2025.