



PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

V Praze dne 11. října 2022
Č. j.: 114/6000/2022

A. Zásadní obecné připomínky k předloženému materiálu

Hospodářská komora ČR (dále jen „HK ČR“) vyjadřuje překvapení a zklamání z předložené vládní novely zákoníku práce a souvisejících předpisů. Vláda se ve svém Programovém prohlášení z ledna tohoto roku zavázala zvýšit kvalitu legislativy a každou novou regulaci důkladně zvážit na základě analýzy očekávaných dopadů. Ve vztahu k malým a středním podnikům, které tvoří páteř české ekonomiky, vláda slíbila zjednodušení jejich povinností a podporu „tam, kde je třeba“. Konkrétně se vláda přihlásila k úkolu podporovat podnikání a vytvářet příznivé podmínky pro ty, kteří svou aktivitou financují chod země a vytvářejí pracovní příležitosti.

Předložený návrh tyto ambice, bohužel, nenaplnuje. HK ČR vnímá, že Česká republika je povinna do svého právního řádu transponovat směrnici 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 (dále jen „směrnice WLB“) a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPWC“).

Zároveň je třeba zdůraznit geopolitický a ekonomický kontext, v němž k transpozici dochází. Válečný konflikt se netýká pouze Ruska a Ukrajiny, ale dopadá na celou EU. České ekonomice hrozí recese, řada firem řeší otázku další existence v důsledku energetické krize, extrémně vysokých cen vstupů a mzdových požadavků. Negativní dopady na trh práce jsou reálnou hrozbou.

Za této situace nerozumíme důvodům, které vedou Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) k navržení rigidnější a administrativně náročnější koncepční změny pracovněprávních vztahů, především v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dohod o práci na dálku.

Obáváme se, že bude-li novela přijata v podobě navržené MPSV, budou firmy – ve snaze zajistit svou existenci v době ekonomické krize – hledat řešení mimo rámec pracovněprávních vztahů, například uzavíráním nepojmenovaných občanskoprávních smluv. Takové řešení nepřináší výhodu nikomu – státní rozpočet nezíská příjmy z pracovněprávních odvodů, zaměstnanci nebudou chráněni normami pracovního práva, zaměstnavatelé budou vystaveni riziku sankcí za nelegální práci.

Požadujeme proto, aby se návrh omezil výhradně na cíl deklarovaný v důvodové zprávě, tedy na transpozici nově účinných směrnic WLB a TPWC.



Aktuální novela nemá rozšiřovat úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě domnělé nutnosti, ani se ex post přizpůsobovat směrnici č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech pracovní doby (dále jen směrnice 2003/88), nad rámec toho, jak byla tato směrnice transponována zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce při jeho přijetí (k tomu viz § 1 písm. c) a poznámku pod čarou č. 1) k tehdy vyhlášenému zákonu, které deklarují plnou transpozici uvedené směrnice. Od doby transpozice směrnice do původních a doposud platných ustanovení zákoníku práce nevznesly orgány Evropské unie vůči České republice žádnou námitku, pokud jde o nedostatečnou či chybnou transpozici uvedené směrnice do českého právního řádu.

Zároveň by transpozice evropských pravidel měla být provedena tak, aby v souladu s nimi umožňovala i nadále co největší flexibilitu v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Alternativně, v případě setrvání na zájmu přiblížit zákoník práce ještě více znění směrnice 2003/88, navrhujeme takové úpravy, které v maximální možné míře při respektování všech principů sledovaných výše uvedenými směrnici zachovají dosavadní flexibilitu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

HK ČR ve svých připomínkách, které obdržela od významné části své členské základny, navrhuje úpravy, které dostojí požadavkům směrnic WLB a TPWC a zároveň zajistí smluvní svobodu zaměstnavatelů a zaměstnanců při respektování základních pracovněprávních zásad.

B. Zásadní konkrétní připomínky k předloženému materiálu

1. Připomínka k Části první Změna zákoníku práce bodu 3, § 21 odst. 1

Navrhujeme upravit znění § 21 odst. 1 takto:

„(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.“

Odůvodnění:

Vláda se ve svém Programovém prohlášení zavázala vytvořit podmínky pro širší využívání digitálních úkonů, jak v komunikaci se státem, tak v soukromém sektoru, například uzavírání vícestranných smluv přes internet. Nyní vláda přichází s návrhem elektronizace/digitalizace v pracovněprávních vztazích.

Navrhovaná změna však staví na předpokladu malé uživatelské gramotnosti zaměstnanců. Zkušenosti z praxe potvrzují, že uživatelsky zdatnější zaměstnanci nechtějí mít zasílané pracovněprávní dokumenty (dále jen PPD) do vlastní e-mailové schránky, protože vše mají na jednom místě v rámci aktivně používaného zaměstnavatelského portálu, kde si mohou kdykoliv kterýkoliv dokument vytisknout na pracovišti/doma (pokud mají vzdálený přístup) nebo mají možnost si PPD zaslat na svou vlastní e-mailovou adresu.

U předloženého textu novely je slabina v tom, že doma nemusí mít všichni zaměstnanci tiskárnu, na rozdíl od pracoviště. Pokud si budou chtít zaměstnanci svůj PPD vytisknout, tak si jej stejně budou tisknout v práci nebo jej budou zasílat ze soukromé e-mailové adresy zpět na firemní, což může znamenat bezpečnostní riziko. Řešením je hromadně připravené dokumenty vy publikovat na zaměstnavatelském portále a následně je hromadně rozeslat na elektronické adresy určené pro doručování. Pak si může tento dokument zaměstnanec kdykoliv vytisknout i na pracovišti.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: pripominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



Na druhé straně je velmi pravděpodobné, že někteří zaměstnanci nebudou chtít poskytnout svou soukromou e-mailovou adresu k těmto chráněným dokumentům s osobními údaji. Zaměstnanci mají větší důvěru vůči zaměstnavateli, co se týče bezpečného uchovávání těchto dokumentů, s ohledem na firemní standardy, pravidla, školení v oblasti bezpečného chování v kyberprostoru.

Jestliže novela ZP staví řešení na méně zdatných uživateli, měla by dát prostor se zaměstnancům rozhodnout ve vazbě na jejich uživatelskou úroveň a technické zázemí, kterou cestou půjdou a připustit i firemní prostředí, tj. zaměstnanecký portál.

Firemní portály jsou dlouhodobě rozvíjeny. Zaměstnanci jsou zvyklí s nimi pracovat a mít dokumentaci na jednom místě. Navíc ani stávající úprava nebrání zaměstnanci si vlastní dokumenty poslat na soukromou e-mailovou adresu.

Předložená novela ZP rozděluje z hlediska postupů PPD na 3 skupiny oproti stávajícímu stavu, dle kterého jsou PPD rozděleny na ty definované v § 334 ZP a ostatní.

Jedna skupina PPD může být zobrazována na portále, druhá bez nutnosti souhlasu zaměstnance zasílána na vlastní e-mailovou adresu a třetí skupina PPD se souhlasem zaměstnance rovněž zasílána pouze na vlastní e-mailovou adresu. V případě, že zaměstnavatel zpracovává balíček dokumentů, který obsahuje až všechny 3 typy PPD, byl by postup dle předložené úpravy náročný nejen pro zaměstnavatele, ale i nepřehledný pro samotného zaměstnance. Lhůty fikce doručení pro každou ze 3 skupin jsou rovněž rozdílné.

2. Připomínka k Části první Změna zákoníku práce bodu 3, § 21 odst. 2 a 3

Navrhujeme odst. 2 a 3 vypustit.

Odůvodnění:

V případě 2 a 3 odstavce § 21 navrhovaná možnost odstoupení od PS, DPČ nebo DPP by do pracovněprávních vztahů přinesla nejistotu a fakticky by zcela nedůvodně diskriminovala určitý způsob uzavírání dohod a překážela potřebné digitalizaci. Není třeba poskytovat zaměstnanci další ochranu touto formou, když tam, kde to má skutečně smysl, je již dostatečně chráněn. I v současné době, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce („...nezačne s plněním“), může od uzavřené PS, DPP DPČ odstoupit. Další ochranou a možnostmi, jak pracovněprávní vztah ukončit je existence zkušební doby. Naopak, navržená úprava může mít negativní efekt v podobě úvahy zaměstnance „tak já to tedy podepíšu a do týdne se rozmyslím, jestli odstoupím, anebo ne“, která v pracovním právu založeném na vzájemné úctě a důvěře nemá místo.

3. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodům 4 až 12, § 37

Požadujeme ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.

Odůvodnění:

Podle čl. 4 odst. 1 směrnice TPWC jsou zaměstnavatelé povinni informovat o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu. Tyto základní informace jsou definovány v čl. 4 v dalších jeho odstavcích. Přičemž formulace v některých případech není taková, že by se jednalo o informace vždy povinné, ale jsou povinné za předpokladu, že taková skutečnost u konkrétního zaměstnavatele existuje. Typicky informace o odborné přípravě „je-li poskytována“. Tomu ale díky návrhu změn v § 37 vůbec neodpovídá. Stejně tak informace „o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,“ nepatří mezi podstatný aspekt pracovněprávního vztahu a ani směrnice TPWC jej nezmiňuje. Z pohledu zaměstnavatelů i personální praxe průměrný nastupující zaměstnanec zpravidla žádá jen informace o pracovní

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: pripominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



době a odměňování. Ostatní řeší až v průběhu pracovního poměru. Rozšíření okruhu poskytovaných informací při nástupu nepovede dle názoru praxe k větší osvětě zaměstnanců, ale k jejich zahlcení a na straně malých a středních firem k zbytečné administrativní zátěži.

Recitál 48 směrnice TPWC stanoví: „Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky a zajistily, že nebudou nepřiměřeně zasázeny, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení.“ Důvodová zpráva k předkládanému materiálu žádné takové posouzení neobsahuje. Stejně tak MPSV navrhovaná změna nijak nezahrnula možnost, že některé podstatné informace mohou být poskytnuty i odkazem na příslušný právní předpis (např. informace o zkušební době, výpovědi, dovolené).

I když český právní řád obecně umožňuje, aby zaměstnavatelem byla i fyzická osoba nepodnikající, ve skutečnosti rigidita zákoníku práce a administrativní náročnost zaměstnávání jedné osoby je tak vysoká, že si toto zpravidla nemůže dovolit ani fyzická osoby podnikající.

Požadujeme proto jednak přepracování § 37 ve smyslu odůvodnění a dále v souladu s příslibem, který MPSV učinilo na jednání se sociálními partnery, aby pro potřeby zaměstnavatelů MPSV vytvořilo vzorový „informační“ formulář. V návaznosti na výše uvedené požadujeme doplnit i důvodovou zprávu.

4. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodu 7, § 37 odst. 1 písm. g)

Požadujeme upravit navrhované písm. g) v § 37 odst. 1 upravit takto:

~~„g) údaj o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,~~

A v návaznosti na tuto úpravu doplnit § 77 o nový odstavec ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.

Odůvodnění:

Navrhujeme vypustit nesystémový odkaz na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v navrhovaném znění § 37 odst. 1 písm. g) zákoníku práce, který se týká pracovních smluv. Povinnosti, které souvisí s DPP a DPČ by měly být upraveny v části zákoníku práce, která se týká dohod. Navrhujeme doplnit do § 77 zákoníku nový odstavec, který by stanovil, že zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o pracovních a mzdových podmínkách způsobem a v rozsahu uvedeném v § 37 a § 37a zákoníku práce, s výjimkou informace o délce zkušební doby, týdenní pracovní době a jejím rozvržení, a o skončení pracovního poměru, a dále má poskytnout informace o rozvázání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

5. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodu 12, § 37 nový odst. 4

Navrhujeme upravit nový odst. 4 § 37 takto:

~~„(4) V případě informování v elektronické podobě musí být informace zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel je povinen doložit ~~obdržení~~ odeslání informace zaměstnanci.“~~

Odůvodnění:



Povinnost zaměstnavatele doložit obdržení informace zaměstnancem by znamenalo pro zaměstnavatele i zaměstnance nadbytečnou administrativu. Námi navrhované znění odpovídá čl. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách: „Zaměstnavatel poskytne každému pracovníkovi informace požadované podle této směrnice písemně. Tyto informace jsou poskytovány nebo předávány v listinné nebo elektronické podobě, pokud k nim má pracovník přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty a pokud si zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení.“

6. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodům 15 až 22, § 74 až § 77 - souhrnně

Navržené znění odmítáme a navrhujeme legislativně zpracovat níže uvedené koncepční řešení.

Odůvodnění:

Z podnikatelské praxe máme požadavky na větší flexibilitu pracovněprávních vztahů. Proto jsme uvítali závazek vlády, k němuž se přihlásila v Programovém prohlášení: „Zvýšíme limity pro dohody o provedení práce a pracovní činnosti.“ Předložená novela limity nezvyšuje.

Ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr naopak konstatujeme, že implementační návrh v podstatě činí dohody pro praxi nadále nepoužitelné.

Připomínáme, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v určitých situacích jediným možným právním nástrojem. Uvádíme několik příkladů: Typicky se jedná o evropské projekty, kdy významná část osob podílejících se na jejich realizaci pracuje výlučně v režimu dohod. Jiná alternativa totiž neexistuje. Stejná situace je u povinných profesních praxí vysokoškolských studentů. Zde je téměř výhradně využívána dohoda o provedení práce. Dále existuje řada prací, které jsou nárazové (např. zkušební komisaři, sezónní zaměstnanci, instruktoři lyžařských škol nebo jiných sportovních aktivit, lektoři, přednášková činnost, brigádníci na jednorázové akce). Povaha těchto prací je ve většině případů na úrovni pracovněprávního vztahu a nebylo by vhodné ji účelově vykonávat formou samostatné výdělečné činnosti. Nově navržené parametry dohod však již nebudou na tyto pracovněprávní vztahy aplikovatelné.

Flexibilita těchto pracovněprávních vztahů (založených dohodami) má své nesporné výhody i pro zaměstnance, nejen pro zaměstnavatele. Viz třeba lyžařští instruktoři, kteří v listopadu podepíší DPP na 7 sobot v roce, přičemž lyžařská škola není schopna dopředu říci, jaké soboty to konkrétně budou (když záleží na sněhových podmínkách, počtu přihlášených do kurzů apod.) a instruktoři takto dopředu opravdu nevědí, kolik sobot a jaké budou moci ve finále odučit. Nebudou-li mít tyto pracovníci možnost uzavřít DPP v režimu, na který jsou zvyklí, a který jim plně vyhovuje, raději učit nebudou. Lyžařské školy budou nuceny hledat jiná právní řešení, aby zachovaly své podnikání. A takových sezónních prací bude celá řada.

Vyzýváme proto předkladatele, aby postupoval v souladu s vládní „Metodickou pomůckou pro prevenci nadbytečné regulatorní zátěže při implementaci práva EU“, která zakotvuje obecný princip minimalistické transpozice.

Připomínáme recitál 6 směrnice TPWC podle něhož má být „zachována rozumná míra flexibility nestandardních forem zaměstnání, čímž zůstanou zachovány jejich výhody pro pracovníky a zaměstnavatele.“

Návrh koncepčního řešení:

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: pripominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



Návrh novelizace by měl ve smyslu čl. 10 směrnice TPCW brát v úvahu, že na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je třeba konat rovněž práce nepředvídatelné, a to z hlediska doby výkonu takové práce (on call work) anebo jejího rozsahu (zero hours contract). Obsah takové práce nicméně nepochybně splňuje charakter práce závislé dle § 2 ZP a ta jako taková musí být konána v pracovněprávním vztahu. Pracovní dobu přitom není možné rozvrhovat.

Jak již vyplývá z recitálu 2 směrnice TPWC má být povinnost informování zaměstnance, stejně jako garance transparentních a předvídatelných pracovních podmínek realizována tak, aby nadále umožňovala zaměstnavateli flexibilně reagovat na měnící se hospodářskou situaci. Recitál 21 směrnice TPWC v tomto směru dále výslovně připouští, že některé práce jsou nepředvídatelné, a není tudíž u nich možné stanovit pevný rozvrh pracovní doby a připouští alternativní naplnění požadavku předvídatelnosti z pohledu informace a očekávané době práce, a to tak, že postačuje stanovit časová období, v nichž mohou být zaměstnanci povoláni do práce, včetně minimální lhůty, kdy mají být o tomto informování před započítáním práce. Směrnice TPWC tak hodlá jednoznačně zachovat alternativní flexibilní formy výkonu práce, včetně práce na zavolanou a práce na nulový počet hodin, pouze stanoví alternativní podobu realizace povinnosti informování.

V případě nepředvídatelné práce by tak měl zaměstnavatel stanovit toliko povinnost sjednání nebo určení referenčních hodin a dnů a dále sjednání minimální přípustné doby pro oznámení výkonu práce. V případě nepředvídatelné práce, kdy se nerozvrhuje pracovní doba, není možné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu při překážkách v práci na jeho straně ani není možné poskytovat mu pracovní volno z důvodu čerpání dovolené, neboť není naplněn její účel, zaměstnavatel nemůže určovat dovolenou, pokud není určen rozvrh směn. Požadujeme proto upravit v části třetí specifickou úpravu nepředvídatelné práce v části III. ZP.

Dále požadujeme obdobně, jako je tomu v případě práce na dálku (§ 317 ZP), upravit odchylně povinnosti zaměstnavatele v případě, kdy si zaměstnanec na základě ujednání v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce rozvrhuje pracovní dobu sám. Neuplatní se zejména rozvrhování pracovní doby, přerušování práce z důvodu prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů, náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci a příplatky za práci ve svátek, v sobotu a v neděli a za práci v noci. Taktéž nevzniká právo na dovolenou, neboť zaměstnavatel ji nemůže včas určit zaměstnanci, neboť dobu výkonu práce si určuje zaměstnanec sám.

Navrhované nové znění § 77 odst. 5 je třeba podrobit důkladné analýze z hlediska nezbytnosti právní úpravy, zda se skutečně jedná o požadavek některé ze směrnic EU.

Požadujeme do právní úpravy explicitně vrátit možnost, že pracovník si pracovní dobu rozvrhuje sám. Ve směrnici TPWC v bodu 35 preambule je uvedeno „Pracovní smlouvy, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolovat pracovníka do práce podle potřeby, jsou pro pracovníka obzvláště nepředvídatelné. Členské státy by měly zvážit zavedení opatření, jež zabrání jejich zneužívání. Tato opatření by mohla mít formu omezení využívání těchto smluv a možné doby jejich trvání.“ Za takové opatření je možné považovat již existující omezení v zákoníku práce, kdy je stanoven maximální rozsah DPP a DPČ.

Dále uvádíme – nad rámec výše uvedeného koncepčního řešení, jímž bude komplexně řešena celá oblast dohod – návrhy úprav jednotlivých ustanovení, která se týkají DPP a DPČ, a to pro dokreslení reakce členské základny na návrhy MPSV.

7. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodům 17 a 18, § 76 odst. 3

Požadujeme ponechat původní znění.

Odůvodnění:

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: prpominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



Pro provedení navrhované změny neexistuje žádná úprava ve směrnících, které mají být předkládaným materiálem implementovány. Směrnice 2003/88 byla do českého pracovního práva již implementována. Není nám známo, že by Evropská komise zahájila tzv. infringement, tedy řízení o nápravě nesprávné implementace.

Se zkrácením doby, za kterou se posuzuje dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u DPČ, proto nesouhlasíme. Snižuje flexibilitu využití dohod. Dosud se dohody velmi často využívali na tzv. sezónní práce (např. v jarních a letních měsících), kdy bylo potřeba pracovat intenzivně „plný úvazek“, ale tím že byly uzavřeny na rok, tak se to vyrovnalo za 52 týdnů. To už nyní nebude možné. Na tuto změnu doplatí zaměstnavatelé bez kolektivní smlouvy, když navrhovaná úprava neumožňuje prodloužit toto období např. vnitřním předpisem, což lze jednoznačně považovat za diskriminační přístup, který poškodí zejména malé a střední podniky. V době ekonomické krize jde v podstatě o likvidační ustanovení.

8. Připomínky k části první Změna zákoníku práce k bodům 19 a 20, § 77 odst. 2

Požadujeme ponechat původní znění.

Odůvodnění:

Zakotvení nároku na dovolenou, jakož i příplatků při práci v noci, ve svátek a náhrad mzdy při překážkách v práci u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je typickým příkladem tzv. gold-platingu, nevyplývá ani ze směrnice TPWC ani WLB, které mají být návrhem implementovány, ale ani ze směrnice 2003/88, která navíc již byla transponována. Čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 umožňuje členským státům, odchýlit se od čl. 3 až 6, 8 a 16, „pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci“.

K vynětí zaměstnanců pracujících na základě dohod z možnosti dočasného přidělení neexistuje rozumný důvod a rozhodně se nejedná o implementaci jakéhokoli pravidla zde již uvedených směrnic. Ve výsledku takové pravidlo bude zaměstnance pracující na základě dohod diskriminovat.

K navrženému zahrnutí ustanovení o § 115 až 118 do dohod, tedy ustanovení o mzdě, její náhradě, příplatcích či náhradním volnu za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí nebo v sobotu a v neděli, je třeba uvést, že v daném případě není předkládaný návrh implementací žádné z evropských směrnic, nýbrž se jedná čistě o vlastní iniciativu předkladatele. Uvedené vnímáme jako zbytečnou zátěž zaměstnavatele v situaci, kdy se na těchto skutečnostech již mohou dohodnout, a zpravidla i dohodnou, obě smluvní strany v dohodě. Máme za to, že by v případě DPP a DPČ měl být zachován dosavadní jednoduchý princip, že za odpracované hodiny (+ překážky v práci v případě DPČ) náleží sjednaná odměna, s tím, že sjednání případné vyšší odměny za práci v noci, ve svátek, přesčas či v sobotu a v neděli má být ponecháno v souladu se zásadou autonomie vůle zakotvenou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku, na zaměstnanci a zaměstnavateli.

Dohoda o provedení práce je dohodou, která počítá s prováděním pracovního úkolu, kde není délka pracovní doby předem určena (což ostatně uvádí i předkladatel v odůvodnění navrhovaného ustanovení § 77 odst. 3) a v návaznosti na vzájemné dohodě se zaměstnavatelem, si ji v některých případech mohou určit i sami pracovníci, v jiných případech je určována na základě reálné délky vykonávání pracovního úkolu sjednaného v dohodě.

Je tedy nasnadě, aby Česká republika využila ustanovení čl. 17 odst. 1 směrnice, a alespoň u dohod o provedení práce ponechala stávající jednoduchý režim, kdy se v případě DPP není nutno zaobírat přísnými pravidly pro pracovní dobu, dobu odpočinku a jejich evidence, ani překážkami v

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: prpominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



práce na straně zaměstnance, nýbrž kdy platí zjednodušená právní úprava vycházející z principu „za odpracovanou práci náleží spravedlivá odměna“, která vyhovuje zpravidla jak zaměstnavateli, tak zaměstnancům – a to plně v souladu se směrnicí 2003/88.

Předkladatel sice argumentuje domnělou „komplikovaností“ postupu podle § 110 zákoníku práce, máme nicméně za to že nutnost evidovat a dále poskytovat mzdu, náhradní volno, náhradu mzdy nebo příplatky za práci v noci, ve svátek, přesčas či v sobotu a v neděli je ve výsledku daleko komplikovanějším a zejména administrativně náročnějším postupem, než dohodnutí odměny vyhovující § 110 zákoníku práce.

9. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodu 21, § 77 odst. 3

Požadujeme ponechat původní znění.

Odůvodnění:

Jak bylo uvedeno u připomínky č. 8: zakotvení nároku na dovolenou, jakož i náhrad mzdy při překážkách v práci u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je typickým příkladem tzv. gold-platingu, nevyplývá ani ze směrnice TPWC ani WLB, které mají být návrhem implementovány, ale ani ze směrnice 2003/88, která navíc již byla transponována. Navrhovaná právní úprava snižuje smluvní volnost obou stran. Pokud by snad návrh MPSV byl přijat, nebyl by prakticky už žádný rozdíl mezi prací konanou na DPP nebo DPČ a prací konanou v pracovním poměru na zkrácený (poloviční) úvazek, dohody tak pozbydou na významu (dochází k setření rozdílů mezi dohodami a pracovním poměrem). Mimoto navrhovaná fikce rozsahu práce na 10 hodin týdně pro účely dovolené by při roční platnosti DPP znamenala rozsah práce 520 hodin, což je v přímém nesouladu s omezením počtu hodin, na které lze DPP uzavřít. Z pohledu jiných zaměstnanců, kde dovolená náleží primárně za odpracovanou dobu, nikoliv za fikci, zakládalo by přijetí navrhovaného ustanovení nerovný přístup.

10. Připomínky k Části první Změna zákoníku práce k bodu 22, § 77 nový odst. 5

Požadujeme nový odstavec 5 upravit takto:

„(5) Má-li zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď podle odstavce 4 písm. b) proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle § ~~35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, 207 až 209, 227 až 235, a 241~~ anebo jich využil, má právo **písemně** požádat zaměstnavatele o odůvodnění této výpovědi. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o důvodech této výpovědi.“

Odůvodnění:

Máme za to, že výčet ustanovení, při jejichž uplatnění má zaměstnanec právo na písemné odůvodnění, jednak přesahuje rámec směrnice TPWC, jednak se u dohod neaplikuje (např. § 35 – zkušební doba). Proto navrhuje některé odkazy z textu doplňovaného odstavce 5 vypustit. Písemná forma by měla být vyžadovaná u žádosti zaměstnance, obdobně jako u jeho žádosti podle odstavce 6 doplňovaného současně v rámci tohoto novelizačního bodu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou svou povahou vztahy krátkodobé. Právě proto je u nich nastaven velmi pružný způsob jejich ukončení. Pokud bychom snad akceptovali předložený návrh, zbytečně naroste administrativa zaměstnavatelů. Předkladatel této novely předjímá, že zaměstnavatel bude mít tendenci penalizovat zaměstnance ukončením smluvního vztahu, za to, že se domáhá svých práv. Nemáme však poznatky z praxe, které by této obavě svědčily.



11. Připomínka k bodu 22, § 77 odst. 6

Navrhujeme zcela vypustit.

Odůvodnění:

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou uzavírány právě proto, že z různých důvodů nelze uzavřít pracovní poměr. Navržené právo zaměstnance a povinnost zaměstnavatele odůvodnit, že nedojde k překlopení do pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, tuto základní charakteristiku dohod zcela ignoruje. Realizace práva a povinnosti povede pouze k absurdní administrativě zaměstnavatelů, neboť bude-li mít zaměstnavatel o zaměstnanci nadále zájem, sám mu přechod do pracovního poměru nabídne.

Přestože se formálně jedná o transpoziční ustanovení, máme za to, že jde proti smyslu směrnice TPWC. Ta reaguje především na rostoucí počet tzv. atypických forem práce, které jsou přirozeným důsledkem technologických změn, digitalizace a demografického vývoje. Směrnice TPWC navíc na řadě míst uvádí, že flexibilní pracovní právní vztahy jsou v reálném světě potřeba a není vhodné je zatěžovat stejnými pravidly jako pracovní smlouvy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou však stálíci českého pracovního práva a zaručují zaměstnancům základní práva.

12. Připomínka k bodu 32, § 138

Požadujeme ponechat původní znění.

Odůvodnění:

K navrženému zahrnutí ustanovení o § 115 až 118 do dohod, tedy ustanovení o mzdě, její náhradě, příplatcích či náhradním volnu za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí nebo v sobotu a v neděli je třeba uvést, že v daném případě není předkládaný návrh implementací žádných z evropských směrnic, nýbrž se jedná čistě o vlastní iniciativu předkladatele. Uvedené vnímáme jako zbytečnou zátěž zaměstnavatele v situaci, kdy se na těchto skutečnostech již mohou dohodnout, a zpravidla i dohodnou, obě smluvní strany v dohodě. Máme za to, že by v případě DPP a DPČ měl být zachován dosavadní jednoduchý princip, že za odpracované hodiny (+ překážky v práci v případě DPČ) náleží sjednaná odměna, s tím, že sjednání případné vyšší odměny za práci v noci, ve svátek, přesčas či v sobotu a v neděli má být ponecháno v souladu se zásadou autonomie vůle, zakotvenou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku, na zaměstnanci a zaměstnavateli. Vizte také podrobné odůvodnění k úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr výše.

13. Připomínka k bodu 33, § 194

Požadujeme ponechat původní znění.

Odůvodnění:

Vzhledem k tomu, že požadujeme upravit část návrhu, který se týká dohod, také ve smyslu, že je třeba zachovat možnost, aby si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem určoval rozvrh práce sám, nedává navrhovaná úprava smysl a je vhodnější zachovat původní znění § 194.

14. Připomínka k bodu 35, § 196 nový odst. 2

Navrhujeme upravit nový odstavec 2 takto:

„(2) Pokud tomu nebrání závažné důvody na straně zaměstnance, podává zaměstnanec žádost podle odstavce 1 alespoň 2 měsíce před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní dobu



trvání rodičovské dovolené. Zaměstnanec není oprávněn bez souhlasu zaměstnavatele zkrátit dobu rodičovské dovolené, o kterou požádal. Žádost může zaměstnanec podávat opakovaně, nejvýše však celkem třikrát ve vztahu k jednomu dítěti.“

Odůvodnění:

Znění § 196 odst. 2 navržené předkladatelem významně omezuje možnost zaměstnavatele efektivně plánovat a zajišťovat lidské zdroje. Námi navrhovaná úprava si klade za cíl zvýšit předvídatelnost ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele a umožnit zaměstnavatelům lépe a efektivněji reagovat na změny v počtu zaměstnanců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Lhůta pro podání žádosti alespoň 2 měsíce předem odpovídá standardní délce výpovědní doby dle § 51 zákoníku práce. Při lhůtě 2 měsíců bude moci zaměstnavatel efektivněji naplánovat dočasné obsazení dotčené pracovní pozice jiným/novým zaměstnancem a zaměstnanec, který bude mít v plánu čerpat rodičovskou dovolenou, bude moci bez časového tlaku předat svou agendu zastupujícímu zaměstnanci. Lhůtu dvou měsíců by na rozdíl od předkladatelem navrhované lhůty 14 dnů bylo možné považovat za přiměřenou lhůtu při zohlednění potřeb zaměstnavatelů i pracovníků dle čl. 5 odst. 3 směrnice WLB. Zároveň je tato lhůta ze strany rodiče snadno splnitelná, když zpravidla na rodičovskou dovolenou nastupuje po mateřské dovolené, stejně jako v případě, kdy se rodiče plánují v čerpání rodičovské dovolené prostrídat. Negativní dopad nečekaných životních událostí na zaměstnance pak umožňuje efektivně řešit doložka o existenci závažných důvodů, při kterých není nutné stanovenou lhůtu dodržet.

Také neomezené opakování podání žádostí o rodičovskou dovolenou významně omezuje možnost zaměstnavatele efektivně plánovat a zajišťovat lidské zdroje. Vyskytují se totiž případy zaměstnanců, kteří zaměstnavatele šikanují účelovými odchody na krátkodobou rodičovskou dovolenou (například žádají o rodičovskou dovolenou po týdnech či měsících, případně období čerpání rodičovské dovolené prokládají několikadenní přítomností v zaměstnání). Námi navrhované omezení opakovaného podání žádosti na nejvýše celkem třikrát, zachovává možnost dostatečné flexibility péče o dítě ze strany zaměstnanců (když nejběžnější je čerpání na základě jediné žádosti) a zároveň komplikuje zjevné zneužívání institutu rodičovské dovolené výše popsaným způsobem.

15. Připomínka k bodu 38, § 241 odst. 2

Požadujeme doplnit do § 241 odst. 2 za slova „vážné provozní důvody“ slova „**nebo povaha vykonávané práce**“.

Odůvodnění:

Dle stávající právní úpravy může zaměstnavatel žádost zaměstnance stran úpravy pracovní doby odmítnout jen z vážných provozních důvodů, které jsou však soudní praxí vykládány velice restriktivně. Možnost nevyhovět žádosti rovněž z důvodu povahy vykonávané práce umožní zaměstnavatelům efektivněji pracovat s pracovní silou, rozvrhovat pracovní dobu a zajišťovat každodenní činnost; tato možnost má tedy pro zaměstnavatele zásadní význam. Doplnění druhého důvodu spočívajícího v povaze vykonávané práce rovněž reflektuje skutečnost, že existují profese (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013, 21 Cdo 612/2006 nebo 21 Cdo 1561/2003), jejichž povaha kratší, resp. nestandardně upravenou pracovní dobu neumožňuje (typicky řídicí pozice). Dané doplnění je rovněž systematické z hlediska formulace nového ustanovení § 241 odst. 3, který v analogické konstelaci (žádosti zaměstnance pečujícího o dítě či jinou závislou osobu o určité zvláštní zacházení) s tímto důvodem rovněž pracuje.



16. Připomínka k bodu 38, § 241 nové odst. 3 až 5

Požadujeme celou formulaci přepracovat ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.

Odůvodnění:

Zavedení nároku na výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, pro vymezený rozsah osob jde výrazně nad rámec směrnice WLB. Směrnice WLB požaduje, aby zaměstnavatelé přiměřeně zvažili žádosti o pružné uspořádání práce a odpověděli na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka; jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní. Recitál 36 směrnice WLB pak uvádí: „Při zvažování žádostí o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet. Zaměstnavatel by měl mít možnost se rozhodnout, zda žádost pracovníka o pružné uspořádání práce přijme, či zamítne.“

Pružným uspořádáním práce se rozumí možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přičemž pružné rozvržení a kratší pracovní doba jsou již implementovány. Navrhovaná úprava klade na zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž, kdy budou muset zaměstnance vybavit pracovními pomůckami vhodnými pro práci z domova, vynaložit zvýšené náklady na zabezpečení vzájemné komunikace, hradit zaměstnancům náhradu za výkon práce na dálku, a hlavně zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) na místě, či dokonce na několika místech, kde bude chtít zaměstnanec tuto práci vykonávat. Navrhuje se tedy, aby úprava pouze kopírovala úpravu směrnice, tzn. pouze možnost zaměstnance o práci na dálku požádat a povinnost zaměstnavatele odůvodnit odmítnutí.

Směrnice WLB pracuje s věkovou hranicí dítěte pouze 8 let. Navrhujeme proto vázat žádost o výkon práce z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele na péči o dítě mladší 10 let, stejně jako je tomu u ošetřovného nebo u zkrácených úvazků (nová právní úprava, která bude účinná až v roce 2023). Dítě mladší 10 let je kategorie, se kterou již národní legislativa pracuje ve smyslu hranice, po kterou je třeba neponechat dítě bez péče rodiče či jiné pečující osoby. U staršího dítěte se již předpokládá větší samostatnost, a tudíž se ztrácí potřeba uzpůsobení pracovní doby potřebě zajištění péče o takové dítě.

Předkladatelem navrhovaná úprava umožní novým zaměstnancům, aby okamžitě po uzavření pracovněprávního vztahu požádali o práci z domova, přičemž jak je uvedeno výše, v mnohých případech jim bude muset zaměstnavatel vyhovět. Zaměstnavatel tak nebude schopen zaměstnance řádně zaškolit a zaučit, zaměstnance prakticky nebude možné začlenit do pracovního kolektivu a navíc bude muset vynaložit náklady na jeho vybavení pracovními pomůckami a hlavně zajištění BOZP na jeho domácím pracovišti, i když se nakonec ukáže, že vzájemná spolupráce nebude fungovat a dojde k ukončení spolupráce třeba i jen za několik málo dní (typicky formou zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance). Směrnice WLB proto umožňuje podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců. Této možnosti by proto měla česká úprava využít a stanovit tuto dobu právě v délce 6 měsíců, případně v délce 3 a 6 měsíců, jak je např. omezena délka zkušební doby pro „řadové“ a vedoucí zaměstnance. Stejně tak by měla právní úprava omezit možnost opakovaných žádostí a právo zaměstnavatele posoudit časový rozsah, po kdy bude práce takto vykonávána.

Navrhovaná úprava nijak neřeší výkon práce na dálku mimo území ČR. Takováto práce na dálku však může mít mimořádně závažné dopady na daňové a odvodové povinnosti jak zaměstnavatele,

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: pripominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



tak zaměstnance. Pokud by práce na dálku byla nároková, jednalo by se v těchto případech o zcela mimořádnou finanční i administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

17. Připomínky k bodu 39, § 317 souhrnně

Práce na dálku

V roce 2016, kdy byla předložena novela ZP s návrhem úprav práce na dálku (dále též „home office“ nebo „HO“), HK ČR uvedla své připomínky konstatováním: „Aktuální právní úprava v praxi nečiní potíže.“ Po šesti letech můžeme konstatovat prakticky totéž. Členské firmy HK ČR volaly o pomoc v době pandemie nemoci Covid-19, kdy všechny zaměstnance, u nichž to povaha práce připouští, posílaly na HO a nutně potřebovaly metodickou pomoc ze strany MPSV. Ta nepřišla. Proto se členské firmy tážou, proč nyní, když už si pomohly, přichází MPSV s návrhem robustní regulace práce na dálku? Navíc se nejedná o implementaci evropských pravidel.

Lze připustit, že u některých institutů spojených s prací na dálku je právní úprava kusá a její upřesnění by pomohlo aplikační praxi. Navržená úprava však svazuje ruce zaměstnavatelům příliš, proto navrhují konkrétní úpravy, které pomohou zachovat atraktivitu práce na dálku. Ta se stala standardem, což potvrzuje například nedávné šetření společnosti LMC, podle něhož v režimu práce na dálku pracuje 30 % zaměstnanců, což činí cca 1,3 mil. pracujících, přičemž nejběžnější variantou je hybridní režim, kdy zaměstnanci pracují na dálku 1–2 dny v týdnu. Zároveň je třeba zdůraznit, že pouze u 45 % pracujících povaha práce připouští možnost práce na dálku, tudíž je možné konstatovat, že naprostá většina zaměstnanců (u nichž to povaha práce připouští) již v režimu práce na dálku úspěšně funguje.

Obecně lze akceptovat snahu předkladatele rámcově upravit práci na dálku. Právní úprava by však měla zaměstnavatelům a zaměstnancům usnadnit využívání tohoto dnes již standardního způsobu zaměstnání. Měla by vytvořit předpoklady pro možnost zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít flexibilní dohodu o výkonu práce z jiného místa a dále zaměstnavateli umožnit nastavit pravidla fungování takové práce na dálku. K tomu patří minimalistická regulace ze strany právní úpravy, stejně jako minimalistická administrativní náročnost a taktéž podpora ze strany daňového systému. Bohužel předkladatelem navrhovaná právní úprava je zbytečně kazuistická, omezující autonomii vůle stran a nadměrně administrativně zatěžující zaměstnavatele.

18. Připomínky k důvodové zprávě k bodu 39

Z předloženého návrhu není zřejmé, zda se práce na dálku omezuje pouze na výkon práce v České republice. HK ČR ze strany firem zaznamenává častější dotazy, jak postupovat v případě, kdy se český zaměstnanec stěhuje do ciziny, povaha práce připouští práci na dálku, ale český zaměstnavatel vlastně neví, jak správně HO nastavit. V tomto směru požadujeme doplnění důvodové zprávy, a to včetně všech dopadů pro daňové a odvodové povinnosti.

Dále požadujeme v důvodové zprávě metodicky rozvést pravidla pro oblast BOZP – například konkrétní postup kontroly domácího pracoviště pomocí techniky – online prohlídka, fotografie; dále písemnosti spojené s BOZP – vzorový formulář, který zaměstnanec vyplní a podepíše, čímž prokáže splnění zákonných požadavků na BOZP apod.

19. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 1

Navrhujeme v § 317 odst. 1 za slova „písemné dohody“ doplnit slova „**nebo vnitřního předpisu**“

Odůvodnění:

Je třeba si uvědomit, že práce formou home office je již dlouhodobě poskytována jako benefit a je využívána mimo jiné v osobních situacích zaměstnance, kdy zaměstnanec z různých důvodů



potřebuje zůstat doma (např. havárie vody, topení), ale přitom může pracovat z domova. Pokud by byla potřeba pro takové situace uzavírat dohody, ať už k jednotlivému případu nebo na obecné úrovni, dojde k extrémnímu nárůstu administrativy a je to zcela zbytečné. Navíc v současnosti zaměstnavatelé už podobné vnitřní předpisy mají.

20. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 2

Navrhujeme celý odstavec 2 vypustit.

Odůvodnění:

Parametry práce na dálku by měly být výsledkem dohody jako je tomu dosud.

S novou koncepcí dohody o HO nesouhlasíme. Předkladatel navrhuje kazuistickou úpravu, která omezuje autonomii vůle stran, aniž by byl pro takovou regulaci dán veřejný zájem. Tato úprava nijak nechrání zaměstnance, ale pouze zvyšuje administrativní náročnost. Přílišný formalismus – u řady prací jsou pracovní vstupy i výstupy řešeny dle aktuální situace a potřeby (zadání úkolu - telefonicky, mailem, SMS apod. versus splnění zadaného úkolu dohodnutou formou) – tak bude jen na překážku efektivnímu řízení výkonu práce. Konkrétní postup by měl být ponechán na autonomním vyjednávání smluvních stran, případně i na výsledku kolektivního vyjednávání sociálních partnerů. Dosud nebyly náležitosti dohody práce na dálku regulovány a práce na dálku fungovala bezproblémově, což se potvrdilo v době covidových omezení, kdy bylo zaměstnavatelům doporučeno hromadně využívat tento institut všude tam, kde je to s ohledem na povahu práce možné.

V případě přijetí navrhované úpravy HO, to bude znamenat nutnost opětovně sjednat v rámci ČR řádově několik set tisíc, možná dokonce přes milion dohod o práci na dálku, které dosud plnily svůj účel i přes téměř nulovou legislativní formalizovanost.

Konkrétně k jednotlivým písmenům § 317 odst. 2:

K písm. a) např. v případě teleworkingu nelze určit konkrétní místo výkonu práce;

k písm. b) jednak platí obecné ustanovení § 2 o přidělování a kontrole práce, jednak je věcí dohody, jak bude komunikace nastavena, toto ustanovení je nadbytečné;

k písm. c) jednak platí obecná povinnost dle § 84 a jednak by měly mít smluvní strany volnost v nastavení rozvržení pracovní doby, včetně zachování možnosti, že si pracovní dobu bude zaměstnanec na základě vzájemné dohody rozvrhovat sám;

k písm. e) je třeba zachovat smluvní volnost, maximálně by mělo platit, že není-li doba sjednána, platí, že vzájemný závazek je na dobu neurčitou, resp. na dobu trvání pracovního poměru, přičemž smluvním stranám je zachována možnost výpovědi odhody s rozumnou výpovědní lhůtou;

k písm. f) obecná povinnost pro zajištění pracoviště, vhodných pracovních podmínek a zabezpečení BOZP je dána přímo ze zákona (§ 2 a § 101 a násl. ZP), navrhujeme proto tento bod zcela vypustit, nemůže být dán dohodou, stejně tak považujeme za nepřijatelné prolomení práva na nedotknutelnost obydlí a soukromí, nicméně navrhujeme otázku BOZP pro případy HO upravit, vizte náš návrh níže.

21. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 3

Požadujeme zkrátit výpovědní lhůtu na 7 dnů a zároveň navrhujeme poslední větu vypustit.

Odůvodnění:



Při změně okolností jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, kdy druhá strana nebude ochotná k dohodě, je výpovědní lhůta příliš dlouhá, proto navrhuje její zkrácení na 7 kalendářních dnů. Vzhledem k tomu, že souhlasíme s tím, aby pro určité skupiny zaměstnanců byla forma práce na HO nároková (vizte naši argumentaci k návrhu úpravy ust. § 241 odst. 3), považujeme omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele za nežádoucí. Ukáže-li se, že práce formou HO nefunguje, zaměstnavatel se dostane do patové situace, kdy nebude mít právní nástroj, jak nefungující režim ukončit. Na všechny zaměstnance by se měly s ohledem na zásadu rovného zacházení vztahovat identické podmínky výpovědi.

22. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 4.

Navrhujeme vypustit slova „a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé“. Dále navrhuje vypustit poslední větu: „Písemné nařízení musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2.“

Odůvodnění:

Zaměstnavatel nemá možnost zkontrolovat, zda je místo výkonu práce způsobilé. Nastane-li například situace, kdy bude práce na dálku nařízená pro 300 zaměstnanců, není reálné provést kontrolu způsobilosti místo výkonu práce na dálku. Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za BOZP nelze předkladatelem navržené znění akceptovat.

Vzhledem ke zkušenosti z minulých měsíců, kdy v době pandemie bylo použití práce na dálku zaměstnavatelům doporučeno zavést všude tam, kde je to možné a téměř ze dne na den, není v praxi reálné jednotlivým zaměstnancům připravit písemné nařízení práce na dálku, jehož obsahem by měly být podmínky uvedené v odst. 2. Nařízení se v praxi může provést pokynem vedoucího zaměstnance.

Poukazujeme dále na fakt, že u nařízené práce na dálku není vyřešena otázka paušální náhrady nákladů. Nelze bez dalšího použít stejné pravidlo jako u dohody, neboť nařízená práce na dálku je jednostranný právní úkon, který navíc nevychází ani z vůle zaměstnavatele. Jedná se v podstatě o plnění jiné právní povinnosti nařízené státem, tudíž nelze spravedlivě po zaměstnavateli požadovat úhradu nákladů, které sám nezavinil.

Zároveň poukazujeme na další praktické problémy spojené s institutem „nařízení práce na dálku“. Jak by se v praxi řešila například situace, pokud by sám zaměstnanec prohlásil, že jeho bydliště (které by bylo zaměstnavatelem určeno pro výkon práce na dálku) není způsobilé, neboť bydlí v garsonce s dvěma malými dětmi a reálně v ní nemá žádný prostor pro výkon práce?

Vedle toho požadujeme, aby byla upravena i možnost zaměstnavatele práci na dálku nařídit, budou-li pro to závažné provozní důvody, i zde vizte náš návrh níže.

23. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 5

Navrhujeme v odst. 5 doplnit druhou větu, která zní:

„Vykonává-li zaměstnanec práci na dálku na základě vlastní žádosti a rozsah práce na dálku nepřesáhne ¼ jeho stanovené měsíční pracovní doby, přísluší mu náhrada dle věty první, pouze pokud se na ní se zaměstnavatelem výslovně dohodne.“

Odůvodnění:

Členské firmy poukazují na fakt, že práce na dálku má mnoho podob. Nelze proto paušálně nastavit jeden způsob náhrady nákladů pro všechny varianty práce na dálku. Sešněrování do jedné kategorie může vést k nežádoucím důsledkům v extrémním případě až k omezení práce na dálku, což by bylo v přímém rozporu se směrnicí WLB.



Z pohledu zaměstnavatelů je paušální náhrada nákladů nový náklad. V době ekonomické krize jsou firmy na jakékoli navyšování mandatorních výdajů přirozeně velmi citlivé. Proto je třeba k právní úpravě paušálů přistoupit komplexně.

Na úvod je třeba konstatovat, že zaměstnavatelé nezpochybňují základní pravidlo, podle něhož nelze na zaměstnance přenášet náklady spojené s výkonem práce. Podpůrně lze však argumentovat i tím, že obecná zásada dle § 2 ZP, tj. náklady práce nese zaměstnavatel, připouští, že náklady nevzniknou (např. zaměstnanec pracuje v kavárně, v parku).

Pro zjednodušení lze formy výkonu práce na dálku shrnout do dvou základních kategorií:

1. Práce na dálku, která je „povinná“, nejčastěji se jedná o tzv. desk sharing neboli sdílení pracovního stolu, kdy část zaměstnanců pracuje na dálku a část na pracovišti. Obě skupiny se pravidelně střídají dle předem nastaveného harmonogramu a zaměstnanec může přijít na pracoviště pouze ve dnech, kdy bude mít k dispozici pracovní stůl. U tohoto typu práce na dálku je náhrada nákladů samozřejmostí.

2. Jiná situace nastane v okamžiku, kdy je zaměstnanci práce na dálku umožněna na jeho žádost a zároveň jeho pracovní stůl nikdo jiný nepoužívá. Zaměstnavateli tak vznikají náklady na pracovišti a další – povahou stejné – náklady by měl hradit za práci na dálku. Navrhujeme proto řešení, které je založeno na hledisku převažujícího výkonu práce. U zaměstnanců, kteří o HO výslovně požádají a zároveň platí, že rozsah práce na dálku nepřekročí určitou hranici (navrhujeme ¼ stanovené měsíční pracovní doby), je náhrada nákladů pouze věcí dohody. V těchto případech zaměstnavateli vznikají dvojí náklady a zároveň náklady zaměstnance nejsou nijak vysoké, převažuje totiž výkon práce na pracovišti. V praxi zaměstnanci spadající do této kategorie, tj. zaměstnanci, kteří sami aktivně žádají o práci na dálku, náhradu nákladů nepožadují. Vnímají HO jako benefit, který jim umožní lépe sladit práci a osobní život. Navíc nemusí cestovat do práce, čímž ušetří významné náklady, mnohdy násobně převyšující navrženou paušální částku. V této souvislosti upozorňujeme na zajímavou skutečnost – z praxe firem vyplývá, v současné době čím dál častěji o tento druh HO mladí zaměstnanci, nikoli rodiče či obecně pečující osoby. Je zjevné, že nastupující generace zaměstnanců má jiné představy o způsobu výkonu práce, což by se mělo v právní úpravě projevit větší smluvní volností, aniž by tím byl popřen obecný princip povinnosti zaměstnavatele nést náklady práce. Právo jako společenská věda by mělo reflektovat vývoj společnosti, legislativa by měla být nadčasová a dostatečně obecná, aby se v právní normě její adresáti „našli“ a nemuseli hledat řešení na její hraně či zcela mimo právem „vykolíkové hřiště“.

24. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 6

Navrhujeme následující znění odstavce:

„(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, **telekomunikační služby, náklady na kancelářské vybavení pracovního místa, resp. jeho opotřebení** za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. ~~Tím není dotčeno právo zaměstnance na náhradu jiných druhů prokázaných nákladů neuvedených v tomto odstavci, které mu vznikly ve spojitosti s výkonem práce na dálku.~~ **Paušální částka podle věty první je splatná v období splatnosti mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu (§ 141 odst. 1).**“

Odůvodnění:



Navrhujeme doplnit o telekomunikační služby (zejména půjde o připojení k internetu) a případně náhradu za opotřebením kancelářského vybavení. Zároveň navrhujeme, aby byl stanoven termín pro úhradu těchto nákladů, a to na měsíční bázi – s výplatou mzdy, resp. platu.

25. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 7

Navrhujeme ustanovení upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.

Odůvodnění:

Stanovení přesné částky přímo v zákoně je problematické, a to i přesto, že je dále umožněno částku upravovat vyhláškou. V zákoně by mělo být přímo uvedeno, že částka bude stanovena pro příslušný rok nařízením vlády nebo prováděcí vyhláškou, a stejně jako u prepisů pro důchodové pojištění stanovit povinnou valorizaci v případě překročení určité hranice inflace pro tyto konkrétní položky.

26. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 8

Navrhujeme celý odstavec vypustit.

Odůvodnění:

V drtivé většině případů se uplatňují případy kombinované práce na pracovišti a mimo pracoviště, tj. fakticky zůstává možnost kontaktu s kolektivem zaměstnanců zachována. Jestliže někde zaměstnanci pracují výhradně z domova, pak je případná péče zaměstnavatele o sociální život zaměstnance lépe řešitelná individuálními nástroji, například prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

27. Připomínka k bodu 39, § 317 odst. 11

Navrhujeme celý odstavec vypustit.

Odůvodnění:

Jedná se o nadbytečné ustanovení. Nejedná se o implementační ustanovení. Není dán důvod pro tuto další nadbytečnou povinnost pro zaměstnavatele. Odstavec 1 výslovně stanoví, že práce na dálku je výsledkem dohody.

28. Připomínky k elektronizaci doručování k bodům 40 až 52, § 334 až § 337 souhrnně

Obecně konstatujeme, že návrh je málo ambiciózní a neodpovídá dnešním technickým možnostem. Je-li elektronické doručování možné pouze na základě dohody, mělo by umožňovat použití v zásadě všech elektronických prostředků. Jak již bylo uvedeno výše, zejména mladí zaměstnanci preferují elektronické verze dokumentů, jsou v této oblasti „gramotní“, a není proto důvod uměle vytvářet bariéry technologickému pokroku.

29. Připomínka k bodu 40, § 334

Požadujeme z výčtu písemností, na které se vztahuje režim §§ 334 až 337 vypustit mzdový, resp. platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně neschopného pojištěnce.

Odůvodnění:

Nesouhlasíme s uvedením mzdového výměru ve výčtu dokumentů, u nichž je vyžadováno doručení do vlastních rukou. Zvláštnímu režimu doručování písemností mají podléhat pouze jednostranné projevy vůle související s rozvázáním pracovního poměru, tj. výpověď, zrušení ve zkušební době, okamžité zrušení, odstoupení od pracovní smlouvy, odvolání, vzdání se pracovního místa, upozornění na možnost výpovědi a výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Pokud bude záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného



pojištění součástí písemností týkajících se skončení pracovního poměru, pak tento záznam spadá pod tyto písemnosti již z povahy věci. Jestliže je záznam pořizován za jiným účelem, pak nenacházíme důvod, proč by měl být doručován obdobně významným způsobem, jako je např. výpověď z pracovního poměru.

30. Připomínka k bodu 41, nově navrhovanému § 334a

Navrhujeme v § 334a odst. 2 vypustit slova „není-li to možné“ a za středníkem pokračovat takto: „zaměstnavatel může písemnost doručit zaměstnanci také do vlastních rukou, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.“ Na konec odstavce 2 navrhujeme vložit větu s následujícím zněním: „Písemnost se považuje za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec její doručení zmaří.“

Odůvodnění:

Vzhledem k tomu, že každý způsob doručování má výhody i nevýhody, považujeme za vhodné, aby všechny způsoby doručování uvedené v zákoníku práce byly považované za rovnocenné. Námi navrhované znění zajišťuje zaměstnavatelům větší flexibilitu, což umožní vybrat nejvhodnější způsob doručování z hlediska potřeb daného zaměstnavatele i zaměstnance. Navíc původní návrh předkladatele vytváří past na zaměstnavatele, kteří by po účinnosti novely v dobré víře použili k doručení poštu, „jak byli zvyklí“. V takovém případě by jim podle judikatury Nejvyššího soudu hrozila neplatnost či nicotnost doručované písemnosti, protože před odesláním nevyčerпали všechny předchozí možnosti. Z důvodu zajištění potřebné právní jistoty navrhujeme zakotvení fikce doručení pro případy, kdy zaměstnanec záměrně zmaří doručení písemnosti.

31. Připomínka k bodu 42, § 335 odst. 1

Navrhujeme v odst. 1 vypustit slova: „tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování“ a nahradit je slovy: „v rámci vnitřního systému zaměstnavatele, o němž zaměstnanec výslovně informoval, nebo na elektronickou adresu pro doručování, kterou mu zaměstnanec za účelem doručování poskytl,“

~~„(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli vlastní elektronickou adresu pro doručování v rámci vnitřního systému zaměstnavatele, o němž zaměstnanec výslovně informoval, nebo na elektronickou adresu pro doručování, kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro účely doručování poskytl.“~~

Odůvodnění:

V odstavci 1 navrhujeme doplnit výslovnou úpravu doručování prostřednictvím vnitřního systému zaměstnavatele, o němž zaměstnavatel zaměstnance výslovně informoval (k tomu se v našem návrhu váže navíc povinnost dle odstavce 5 umožnit zaměstnanci seznámení s písemností při elektronickém doručení na pracovišti a poskytnout elektronické dokumenty, které byly zaměstnanci doručeny na elektronickou adresu zřízenou zaměstnavatelem nebo vnitřním systémem zaměstnavatele na trvalém nosiči).

32. Připomínka k § 335 odst. 2

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu ustanovení § 335 odst. 2 upravit následovně:

~~„(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným a lespon zaručeným elektronickým podpisem oprávněného zástupce zaměstnavatele.“~~



Odůvodnění:

Byť odstavec 2 není novelizován, máme za to, že je třeba reagovat na legislativní i technický vývoj, proto navrhuje změnit požadavek na uznávaný elektronický podpis v odst. 2 snížením úrovně podpisu na zaručený elektronický podpis, který je výslovně aprobovaným podpisem dle § 7 zákona č. 297/2016 Sb. a jasně právně i technicky definovaným podpisem dle nařízení (EU) 910/2014 (zejména jeho čl. 26),

33. Připomínka k bodu 43, § 335 odst. 3

Požadujeme upravit znění § 335 odst. 3 takto:

„(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy ~~převzetí potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem⁹⁵~~ **se zaměstnanec seznámí s obsahem písemnosti a zaměstnavatel disponuje důkazem o doručení písemnosti do sféry zaměstnance. Jestliže se zaměstnanec neseznámí s písemností ve lhůtě 10 dnů ode dne odeslání písemnosti zaměstnavatelem, který disponuje důkazem o doručení písemnosti do sféry zaměstnance, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Do této lhůty se nezapočítávají celodenní překážky v práci a čerpání dovolené.**

Odůvodnění:

Navrhujeme zpřesnění a detailnější doplnění překážek běhu a fikce doručení.

34. Připomínka k bodu 44, § 335 odst. 4

Navrhujeme v § 335 odst. 4 zrušit slova: „na elektronickou adresu zaměstnance“ a nahradit je slovy „zaměstnanci“. Takže odstavec bude znít:

„(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná ~~na elektronickou adresu zaměstnance~~ **zaměstnanci** vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná ~~nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem⁹⁵.~~“

Odůvodnění:

Navrhujeme zpřesnění textu, které je logickým důsledkem předchozích úprav.

35. Připomínka k § 335

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu doplnit v § 335 nové odstavce 5 a 6 tohoto znění:

„(5) Při doručení písemnosti v elektronické podobě zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci umožnit seznámení s obsahem písemnosti a poskytnout mu ji na trvalém nosiči.

(6) Po dobu 2 měsíců ode dne skončení pracovněprávního vztahu má zaměstnanec právo na svou žádost získat od zaměstnavatele bez zbytečného odkladu na trvalém nosiči dokumenty týkající se jeho pracovněprávního vztahu, které vznikly v elektronické podobě a byly mu za jeho trvání zpřístupněny ve vnitřním systému zaměstnavatele nebo doručeny na elektronickou adresu pro doručování zřízenou zaměstnavatelem.“

Odůvodnění:

Navrhujeme doplnění práva zaměstnance požádat po skončení pracovněprávního vztahu o dočasné zpřístupnění existujících dokumentů, které byly poskytnuty v elektronické podobě, přičemž se nemusí nutně jednat jen o písemnosti dle § 334 ZP.



Zároveň se tím neruší možnost dokumenty zaměstnanci poskytnout i v listinné formě, byť lze předpokládat, že zaměstnanec, který si přeje elektronickou formu doručování, nebude následně požadovat papírovou dokumentaci.

36. Připomínka k § 335a

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu upravit znění § 335a takto:

„Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže **se na tom se zaměstnancem písemně dohodl** – ~~zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas~~. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.“

Odůvodnění:

Navrhujeme písemný souhlas nahradit vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Souhlas jako jednostranné jednání je z povahy věci odvolatelný, přičemž dopady odvolání souhlasu jsou v praxi nejasné.

37. Připomínka k bodům 45 až 52, § 337

Navrhujeme na konec § 337 odst. 1 doplnit větu tak, že odstavec bude znít následovně:

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit. **Pro osobní předání písemnosti v elektronické podobě se uplatní § 335 odst. 5 obdobně.**

Navrhujeme v § 337 ponechat označení původního odstavce 2 a nově jej změnit tak, že se za text „Zaměstnanec může doručit písemnost určenou zaměstnavateli“ doplní slovo „také“ a text „na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance⁹⁵“ nahradí textem „nebo jiným způsobem, který zaměstnavatel pro tyto účely určil. Písemnost musí být podepsána alespoň zaručeným elektronickým podpisem zaměstnance.“ Podoba odstavce bude následující:

(2) ~~Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec~~ Zaměstnanec může doručit písemnost určenou zaměstnavateli také prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací ~~na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance⁹⁵~~ nebo jiným způsobem, který zaměstnavatel pro tyto účely určil. Písemnost musí být podepsána alespoň zaručeným elektronickým podpisem zaměstnance.

Navrhujeme ponechat původní znění (i označení) § 337 odst. 3.

Navrhujeme v § 337 odst. 4 zrušit slova „převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou.“ a nahradit je textem „je dodána zaměstnavateli“. Dále navrhujeme větu druhou zrušit a nahradit ji tímto textem: „Doručuje-li zaměstnanec písemnost způsobem, který zaměstnavatel pro tyto účely určil dle odstavce 2, má se za to, že doručovaná písemnost byla dodána zaměstnavateli dnem jejího doručení do sféry zaměstnavatele.“ Podoba odstavce tak bude následující:

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy ~~její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou je dodána zaměstnavateli. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Doručuje-li zaměstnanec písemnost způsobem, který zaměstnavatel pro tyto účely určil dle odstavce 2, má~~

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze dne 17. června 1993, oddíl A, vložka 8179

FLORENTINUM (recepce A), Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, IČ: 49 27 95 30

e-mail: prpominkovani@komora.cz, telefon: + 420 266 721 415, fax: + 420 266 721 692

www.komora.cz



se za to, že doručovaná písemnost byla dodána zaměstnavateli dnem jejího doručení do sféry zaměstnavatele.

Odůvodnění:

Nesouhlasíme s požadavkem na uznávaný elektronický podpis zaměstnance, navrhujeme povolit i zaručený elektronický podpis (viz naše argumentace výše). Navrhujeme zrušení požadavku na potvrzení doručení elektronické písemnosti zaměstnavatelem, který by měl mít aparát na komunikaci se svými zaměstnanci a kontrolovat jej průběžně v rámci snižování podnikatelského rizika. Zrušení požadavku předchozího souhlasu zaměstnavatele pro doručování do jeho datové schránky zaměstnancem vychází z úvahy, že drtivá většina zaměstnavatelů datovou schránku již má a prakticky všichni zaměstnavatelé ji budou mít zřízenou od 1. 1. 2023 (v důsledku změn daných zákonem č. 261/2021 Sb.). S ohledem na významné změny v oblasti datových schránek, k nimž dojde od 1. 1. 2023, lze očekávat vyšší zájem o jejich používání ze stran firem i široké veřejnosti.

38. Připomínky k Části druhé Změna občanského soudního řádu Čl. III, § 113a

Požadujeme nově navrhovaný odst. 2 § 133a upravit ve smyslu níže uvedeného odůvodnění.

Odůvodnění:

Předkládaný materiál navrhuje zavedení přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele ve sporech, v nichž zaměstnanec uvede, že s ním byl rozváznán pracovní poměr výpovědí z důvodu domáhání se některých svých v navrhovaném ustanovení vyjmenovaných práv. Přenesení důkazního břemene představuje razantní zásah do procesní zásady rovnosti stran. Není proto přijatelné, aby přenesení důkazního břemene bylo zaváděno k ochraně povinností, které svým významem nejsou srovnatelné s ochranou před diskriminací (u níž přenesení důkazního břemene existuje už nyní). Není zřejmé, proč by k tomuto zásahu mělo dojít právě u těchto vybraných ustanovení, jejich výběr se zdá být takřka nahodilý. Podle návrhu předkladatele by k přenesení důkazního břemena došlo kupříkladu u zaměstnance na DPP/DPČ, který tvrdí, že dostal výpověď, protože se domáhal seznámení s písemným rozvrhem pracovní doby, ale nikoliv už u zaměstnance na pracovní smlouvu, který tvrdí totéž.

39. Připomínky k Části sedmé Změna zákona o inspekci práce Čl. X bodům 24 a 52

Navrhujeme snížení sankce na maximální částku 500 000 Kč.

Odůvodnění:

Předkladatel nevysvětluje, proč jsou přestupky na úseku práce na dálku paušálně sankcionovány částkou 1 mil. Kč. Navrhujeme sjednotit výši sankce s ustanoveními § 18 a § 31 – novelizační body 44 až 47, což lépe odpovídá závažnosti přestupku.

40. Připomínky k Části jedenácté Čl. XV – účinnost

Navrhujeme účinnost nastavit k 1. lednu roku následujícího po vyhlášení zákona, nejdříve však 1. ledna 2024.

Odůvodnění:

Zásadně nesouhlasíme s téměř nulovou legjvakancí. Novela zákoníku práce a souvisejících právních předpisů přináší zásadní změny do personální praxe. Většina zaměstnavatelů bude muset upravit personální a mzdový software, což je časově náročná operace (zadání zakázky,



následný zkušební provoz apod.). Z hlediska personální praxe je optimální nastavovat významné změny vždy na začátku účetního období, což je u většiny firem kalendářní rok. Zpoždění předkladatele při transpozici směrnic nemůže být přičítáno k tíži zaměstnavatelů (a potažmo zaměstnanců).

C. Doporučující připomínky k předloženému materiálu

41. Připomínka k § 92 nový odst. 5

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu v § 92 doplnit odst. 5 s následujícím zněním:

„(5) Pro účely nepřetržitého odpočinku v týdnu se týdnem rozumí období 168 hodin po sobě jdoucích, jehož začátek stanoví zaměstnavatel.“

Odůvodnění:

Platná právní úprava definuje týden jako 7 dní po sobě jdoucích (definice týdne v § 350a). Toto vymezení ale působí v praxi problémy, když se jej inspektořaty práce snaží vykládat tak, že se jedná o období „od půlnoci do půlnoci“. To fakticky znamená, že se například do nepřetržitého odpočinku v týdnu nezapočítává část dne od půlnoci do nástupu na směnu následující den. Takový výklad je ale zjevně nesprávný, když je délka nepřetržitého odpočinku v týdnu určena jako 35 hodin, je tedy zjevným úmyslem do doby odpočinku počítat doslova „každou hodinu“. Stávající definice počítání období pro nepřetržitý odpočinek „od půlnoci do půlnoci“ je tak zjevně příliš rigidní a nevyhovující.

Navrhujeme proto stanovit, že pro účely nepřetržitého odpočinku v týdnu se bude týdnem rozumět 168 hodin (tedy 7 * 24 hodin), jejichž počátek stanoví (pro předcházení sporům a pochybnostem) zaměstnavatel. Tím se dosáhne vhodné implementace evropských pravidel pro pracovní dobu, která pravidlo „od půlnoci do půlnoci“ nestanoví. Navrhované doplnění je v souladu s čl. 5 směrnice 2003/88.

42. Připomínka k § 92 nový odst. 6

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu doplnit odst. 6, jehož znění navrhujeme variantně Var. 1:

„(6) Jestliže to je dohodnuto, může být v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka, a v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržitých služeb nebo výroby, jako jsou zejména odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit, poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za 2 týdny tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.“

Var. 2:

„(6) Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době ve stavebnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu až na 12 hodin za podmínky, že bude tento odpočinek za období 2 týdnů činit celkem alespoň 70 hodin.“

Odůvodnění:

Ve stavebnictví vznikají interpretační potíže týkající se možností tzv. turnusování, tedy práce v cyklech. Řada odborníků se přiklání k tomu, že turnusování 7 dní práce + 7 dní odpočinku, resp. 10+4 dny je podle stávající právní úpravy možné, což podporuje i judikatura Evropského soudního



dvora. Vyskytuje se však i jiný právní názor, kdy při autoritativním výkladu např. některé OIP, příp. i MPSV poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu v délce trvání alespoň 35 hodin nepřipouští později než v rámci sedmi dnů po sobě jdoucích. Tento výklad by turnusování reálně znemožnil. Navrhujeme proto postavit tuto právní problematiku najisto přímo v ust. § 92 zákoníku práce a navrhujeme doplnění § 92 o odstavce 5 uvedeného (či obdobného) znění.

Textace navazuje na směrnici 2003/88, která v čl. 5 stanoví minimální dobu odpočinku v týdnu, a zejména na možnost výjimek z čl. 5 směrnice specifikovaných v čl. 17 odst. 2 a odst. 3. Tyto výjimky umožňují národním legislativám odchýlit se od čl. 5 prostřednictvím právních a správních předpisů a kolektivních smluv uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným zaměstnancům poskytnuty rovnocenné náhrady doby odpočinku. V textu jsou zahrnuty dvě výjimky ze směrnice – čl. 17 odst. 3 (písm. a) a c)).

Při této textaci nového odstavce by byly legální i pracovní cykly 7 + 7 používané v podzemním stavitelství i cykly 10+4 používané v silničním stavitelství.

Termín „je možné dohodnout“ zahrnuje dohodu prostřednictvím kolektivní smlouvy, kolektivní smlouvy vyššího stupně i individuální dohodu se zaměstnancem.

43. Připomínka k § 100

Navrhujeme nad rámec předloženého návrhu upravit § 100 včetně poznámek pod čarou takto:

„§ 100

(1) Vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců ~~v dopravě, jimiž jsou~~

a) **při provádění prací na zařízení přenosové soustavy, přepravní soustavy, distribuční soustavy v elektroenergetice a plynárenství a na zařízení pro rozvod tepelné energie, a v jejich ochranném pásmu, zejména při odstraňování havárií a poruch, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech a při provádění oprav, údržby a revizí, a v oblasti řízení toků v přenosové soustavě, přepravní soustavě a distribučních soustavách v elektroenergetice a plynárenství a zajišťování spolehlivého provozování těchto soustav; a**

b) **v dopravě, jimiž jsou**

⇒ 1. členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu²⁴⁾,

⇒ 2. zaměstnanci údržby pozemních komunikací²⁵⁾,

⇒ 3. zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce²⁶⁾,

⇒ 4. zaměstnanci městské hromadné dopravy²⁷⁾,

⇒ 5. členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště²⁸⁾,

přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených ~~v písmenech a) až e)~~ **pod písmenem b) v bodech 1 až 5. a**

Současně vláda upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku **dle tohoto odstavce.**

(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku³¹⁾, který je složen ze zaměstnanců



zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

24) Zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb.

25) Zákon č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

26) § 3 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.

27) § 2 písm. c) vyhlášky č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu.

28) Zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

29) Zákon č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

31) § 67 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.“

Odůvodnění:

Důvodem návrhu je požadavek z praxe na zavedení možnosti úpravy zejména denních odpočinků (příp. nepřetržitého odpočinku v týdnu) specifickým prováděcím předpisem účinným pro zaměstnance při vykonávání prací dle písm. a), tj. v praxi zejména při mimořádných událostech (havárie, kalamity), kdy je v nejvyšším celospolečenském zájmu uvést v co nejkratší době do provozu příslušné zařízení kritické infrastruktury – např. přerušenou dodávku elektřiny/plynu.