

13. 3. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 6. díl

Projednávání koncepční novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně PČR pokračuje s tím, že předkladatel novely stále počítá s nabytím účinnosti od 1. 7. 2017 (resp. 1. 1. 2018, pokud jde o změny týkající se dovolené).



V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci,[2] dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,[3] nové úpravě dovolené[4] a otázkám výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.[5]

V této šesté části uděláme přestávku a namísto popisu původního návrhu novely se podíváme na některé pozměňovací návrhy, které byly v rámci projednávání novely vzneseny.

V příštím díle (7. část) se zaměříme na problematiku doručování pracovněprávních písemností, což je jedna z mála částí novely, která by zaměstnavatelům měla přinést jednoznačné zlepšení oproti současnému stavu.

Aktuální stav projednávání

Novela vstoupila do druhého čtení, které bylo zařazeno na program schůze sněmovny začínající 21. 2. 2017, nicméně prozatím se na její projednání nedostalo. I tak ale bylo k novele načteno velké množství pozměňovacích návrhů pokrývajících široké spektrum různých záležitostí.

Celkem se jedná o 62 pozměňovacích návrhů individuálních poslanců a především i relativně rozsáhlé pozměňovací návrhy vznesené garančním Výborem pro sociální politiku.

Nejprve se podíváme na pozměňovací návrhy vznesené výborem, jelikož podle našeho názoru mají právě tyto největší šanci na úspěch, když již jednou prošli hlasováním (byť nešlo o obecné hlasování všech poslanců).

Pozměňovací návrhy Výboru pro sociální politiku

Mezi nejvýznamnější pozměňovací návrh schválený výborem patří zvýšení minimální výměry dovolené pro zaměstnance v soukromém sektoru na 5 týdnů (dosavadní úprava přiznává 4 týdny), čímž by došlo ke sjednocení úpravy se zaměstnanci veřejného sektoru odměňovanými platem. Tato

změna již byla zmiňována v raných fázích přípravy novely na Ministerstvu práce a sociálních věcí a lze předpokládat, že i s ohledem na blížící se volby může být ve sněmovně přijata.

Další omezení pak jsou navrhována u mzdových příplatků za práci v noci a za práci o sobotách a nedělích, u kterých se navrhuje vypustit možnost odlišného sjednání minimální výše a způsobu určení příplatku (minimální výše by tak při přijetí této změny činila vždy 10 % průměrného výdělku).

Dále je navrhováno umožnit odborové organizaci zakázat výkon práce v případě, že bude hrozit bezprostřední ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců v případě závad v provozu na strojích a zařízeních a při pracovních postupech, nepřijme-li zaměstnavatel neprodleně dostatečná technická, organizační nebo jiná opatření k jejich odstranění. Tento zákaz, který v zákoníku práce již dříve platil, bude přezkoumávat příslušný oblastní inspektorát práce, kdy při potvrzení tohoto zákazu inspektorátem bude zákaz platit na neurčito, tj. do doby přijetí dostatečných opatření.

Poměrně kazuistický je pozměňovací návrh, který upravuje dohodu o „hmotné“ odpovědnosti, kde navrhuje výslovně stanovit, že svěřenými hodnotami není zboží volně nabízené k prodeji třetím osobám. Toto by tedy v praxi vyloučilo možnost zostřené odpovědnosti zaměstnance zejména za zboží vystavené v obchodech. S ohledem na skutečnost, že by takové zboží mělo být „volně“ nabízeno k prodeji, nemělo by se to dotýkat případů, kdy zboží není zákazníkům volně k dispozici, ale nachází se např. v uzamčených vitrínách nebo obecně v části prodejny, kde je přístupné pouze zaměstnanci (např. za pultem).

Mezi ostatní změny v rámci pozměňovacích návrhů schválených výborem patří:

- vypuštění zkrácení vyrovnávacího období u DPČ na 26 týdnů,
- zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání z 240 000 Kč na 300 000 Kč,
- převedení části právní úpravy zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravující povinnosti z vyhlášky 125/1993 Sb. přímo do zákoníku práce
- zavedení programu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody.

Poslanecké pozměňovací návrhy

Jak bylo uvedeno výše, jsou poslanci v rámci projednávání této novely velmi aktivní a do začátku března vznesli desítky pozměňovacích návrhů, které z části opravují či omezují novelou navrhované úpravy, ale v mnoha případech také navrhují novelu významně a zásadním způsobem rozšířit. Níže stručně představujeme některé návrhy, které svým rozsahem a možným dopadem považujeme za nejvýznamnější. Pro celkový obraz zmíníme i některé návrhy mírně obskurní povahy.

Mezi nejvýznamnější oblasti zasažené pozměňovacími návrhy poslanců patří úprava výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele. Mimo jiné se navrhuje zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc (pro obě strany) a také zásadní liberalizaci výpovědních důvodů doplněním nového výpovědního důvodu, který by umožňoval zaměstnance propustit v případě, že nelze na zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Jedná se tak o oprášení již v minulosti zvažovaného „sběrného“ výpovědního důvodu pro případ, že jiný výpovědní důvod by nebylo možné použít (nejedná se ovšem o možnost výpovědi bez uvedení důvodu). Zaměstnanec by měl nárok na odstupné ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Návrh naopak významně navrhuje omezit výši odstupného při výpovědi z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 52 písm. d) zákoníku práce), a to buď na úroveň odstupného při

propuštění z organizačních důvodů (jedno až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru) nebo, v rámci druhé varianty, na šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.

Naopak oproti tomu jiný pozměňovací návrh navrhuje významné zvýšení odstupného při propuštění z organizačních důvodů (viz výše), a to na dvoj, troj nebo pětinásobek průměrného měsíčního výdělku.

Další pozměňovací návrh pak významně omezuje dosavadní práva odborových organizací na spolurozhodování se zaměstnavatelem, a to zejména v oblasti pracovní doby a čerpání dovolené. Mimo jiné také navrhuje vypustit povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o nově vzniklých pracovních poměrech nebo projednávat s ní neomluvené absence zaměstnanců.

Několik návrhů individuálních poslanců se dále zaměřuje na novelou navrhované podmínky omezující dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (které jsme popisovali ve 3. části seriálu). Například se navrhuje, aby se z novely vypustila povinnost odměňovat zaměstnance pracující na základě dohod zaručenou mzdou (zůstala by pouze již nyní platící povinnost zaměstnavatele poskytnout odměnu odpovídající minimální mzdě), evidovat odpracovanou dobu a poskytovat přestávky v práci. Dále se navrhuje, aby byla zachována pro dohody o pracovní činnosti dosavadní délka vyrovnávacího období v délce až 52 týdnů (novela počítá se zkrácením na 26 týdnů).

Mnoho pozměňovacích návrhů směřuje také k nové úpravě výkonu jiné práce (tedy dosavadního převedení na jinou práci, popisovaného v 2. části seriálu). Rozptýl těchto pozměňovacích návrhů je široký, od úplného vypuštění této části z novely a zachování stávajícího stavu po naopak rozšíření případů, kdy zaměstnavatel není povinen k náhradě mzdy.

Několik pozměňovacích návrhů se týká i práce z domova s tím, že jejich smyslem je zmírnit praktické negativní dopady, které navrhovaná úprava může přinést a které jsme popisovali v 5. části našeho seriálu. Máme za to, že lze předpokládat, že novelou navrhovaná úprava práce z domova bude v dalším průběhu legislativního procesu skutečně zmírněna.

Jeden z dalších pozměňovacích návrhů navrhuje rozšířit zákaz diskriminace (dle § 16 odst. 2 zákoníku práce) v pracovněprávních vztazích také o další diskriminační důvody, jako je sociální původ, zdravotní stav, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, členství v odborových organizacích nebo těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace. Tento návrh je odůvodněn zejména tím, že diskriminační důvody uvedené v antidiskriminačním zákoně jsou pro účely pracovněprávních vztahů vymezeny velmi úzce a je tedy nutné je rozšířit.

Další pozměňovací návrh má za cíl vrátit možnost uzavřít kolektivní smlouvu s největší odborovou organizací v případě, že se více odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele neshodne na společném postupu. Tato úprava byla již dříve zrušena Ústavním soudem[6] a pozměňovací návrh na tento nálezn reaguje a napravuje nedostatky dřívější úpravy, když současně stanovuje právo menších odborových organizací na informace o probíhajícím jednání a na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy.

Podle dalšího pozměňovacího návrhu by byla stanovena minimální délka pracovního volna s náhradou mzdy, které přísluší členům výkonného orgánu odborové organizace k výkonu jejich činnosti. Každému takovému členovi orgánů odborové organizace by dle návrhu mělo náležet pracovní volno v délce 15 minut na každého zastupovaného zaměstnance v průběhu čtyř týdnů.

Jeden pozměňovací návrh nezapomíná ani na vášnivé cyklisty, když navrhuje, aby zaměstnavatel byl povinen zajistit bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci využívají k

cestě do zaměstnání a zpět, s výjimkou osobních automobilů. I když se může jednat o dobrý záměr (byť ne třeba pro malé zaměstnavatele bez reálných možností úschovy), je otázkou, do jaké míry má být novou funkcí pracovního práva i podpora cyklistiky.

V poslanecké sněmovně ale najdeme také pozměňovací návrh, který navrhuje začlenit do zákoníku práce mnoho speciálních pravidel (zejména v oblasti pracovní doby), které se týkají zaměstnanců pracujících na moři. Přestože i my jsme radili jednomu z klientů v této oblasti, který měl problémy s tím, že v zákoníku práce chybí flexibilní výjimky předpokládané evropskou směrnicí upravující pracovní dobu, jeví se nám takový návrh poněkud nevyváženým, třeba při srovnání s úpravou práce z domova, která nepochybně dopadá na mnohem širší okruh zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Závěr

Z množství pozměňovacích návrhů je zřejmé, že projednávání novely zákoníku práce v jejím druhém čtení bude jistě velmi bouřlivé. Přestože se zatím neobjevují hlasy, které by naznačovaly možné stažení novely jejích předkladatelem, je pravděpodobné, že původní navrhovaný termín účinnosti nebude možné stihnout a dojde k určitému posunu (žádný pozměňovací návrh tak zatím nicméně nenavrhuje). Současně je téměř jisté, že novela nakonec z poslanecké sněmovny odejde v dosti odlišné podobě, než do ní byla poslána předkladatelem. Samozřejmě projednávání novely budeme i nadále pečlivě sledovat a v dalších částech našeho seriálu o aktuálním stavu informovat.



JUDr. Jaroslav Škubal,
partner



Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 3. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 4. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[6] Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 č. [116/2008](#) Sb.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)