

## PŘÍLOHA Č. 1

### VZTAH OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU K ZÁKONÍKU PRÁCE

#### **Jak formulovat vzájemný vztah obou zákonů?**

Do zákoníku práce (např. uvolněného § 4) navrhuje vložit ustanovení následujícího znění:

„Na případy neupravené tímto zákonem se použijí předpisy obecného občanského práva, ledaže to odporuje zásadám pracovního práva.“

#### **Která ustanovení zákoníku práce je třeba zrušit?**

Důvodem ke zrušení je nadbytečnost těchto ustanovení vzhledem k obecné úpravě v občanském zákoníku či jiných právních předpisech, nebo neodůvodněné a nesystémové odchýlení se od obecné úpravy.

§ 6 odst. 2

§ 7 – § 9

§ 10 odst. 1 (věta první), 2

§ 11 odst. 1, 2, 3

§ 12

§ 14, eventuálně ponechat odst. 3

§ 15 odst. 2

§ 18

§ 324 – § 326

§ 328 odst. 2

§ 329

§ 331 – § 333

#### **Kterým ustanovením občanského zákoníku je třeba věnovat pozornost?**

##### § 48 – odstoupení od smlouvy

V současné době je odstoupení od pracovní smlouvy řešeno pouze v § 36 odst. 2 zákoníku práce s tím, že toto právo se dává pouze zaměstnavateli pro případ, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom buď (1) bránila překážka v práci, anebo (2) neuvědomil zaměstnavatele o této překážce.

Návrh vychází z toho, že subsidiárně platí občanský zákoník (§ 48, § 497). Strany mohou užít smluvní výhradu odstoupení od pracovní smlouvy dle občanského zákoníku (ať s placením odstupného či bez něho), a to až do okamžiku, kdy vzniká pracovní poměr. Musíme si uvědomit, že mezi uzavřením pracovní smlouvy a vznikem pracovního poměru může uplynout delší časové období. Zákoník práce by měl jasně stanovit, že po vzniku pracovního poměru je možné odstoupit od pracovní smlouvy pouze z důvodů vymezených v zákoníku práce.

Obdobnou úpravu je třeba provést pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hranice, do kdy je odstoupení možné, se stanoví k okamžiku započetí s výkonem práce.

## [Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele]

(1) Zaměstnavatel může před nastoupením zaměstnance do práce kdykoliv od pracovní smlouvy odstoupit, dozví-li se po jejím uzavření o důvodu, který ho opravňuje okamžitě zrušit pracovní poměr.

(2) Zaměstnavatel může odstoupit od smlouvy též v případě, nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den, a zaměstnavatel se do týdne nedozví o překážce v práci, která mu v nástupu do práce zabránila.

Obecně: Hovoří-li se o nastoupení práce, pak je za takové považováno počáteční nastoupení práce, jak logicky z kontextu celého paragrafu vyplývá. Inspirací je úprava zákona o soukromých zaměstnancích. Oprávněným a řádně provedeným odstoupením od smlouvy nastává zrušení závazku *ex tunc* – tak jako kdyby vůbec nebylo ke smlouvě došlo.

K odst. 1: „Dozví-li se po uzavření smlouvy o důvodu...“. Znamená to, že když při uzavírání smlouvy o nějakém důvodu již zaměstnavatel ví, nemůže ho později použít. Musí se dozvědět o důvodu dalším. Argument je takový, že s důvodem, o kterém při uzavírání smlouvy ví (je s ním seznámen), je též srozuměn.

K odst. 2: Nejedná-li se ani o případ dle odstavce 1, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit po uplynutí jednoho týdne od sjednaného dne nástupu do práce, pokud se v této lhůtě nedozví o překážce v práci, která zaměstnanci v nástupu do práce zabránila (může se o ní dozvědět od zaměstnance, ale i od třetí osoby). Kumulativně musí být splněny dvě podmínky – zaměstnanec nenastoupí a zaměstnavatel se nedozví. Lhůta jednoho týdne je lhůtou hmotněprávní. V úvahu též přichází možnost, kdy zaměstnavatel odstoupí od smlouvy dříve než po týdně, když ví (může prokázat), že zaměstnanec nebyl zdržen překážkou v práci.

### § A02

## [Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnance]

Zaměstnanec může odstoupit od pracovní smlouvy dříve, než nastoupil práci, dozví-li se po uzavření smlouvy o důvodu, který ho opravňuje okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zaměstnanci se konstituují stejné právo, jaké má zaměstnavatel.

### § A03

## [Společná ustanovení pro odstoupení]

(1) Odstoupení od pracovní smlouvy vyžaduje písemnou formu a uvedení důvodu. Druhé straně musí být doručeno bez zbytečného odkladu, nejpozději však do pěti dnů ode dne, kdy bylo možné nejdříve od smlouvy odstoupit.

(2) Nastoupí-li zaměstnanec skutečně do práce, nemohou již on ani zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.

(3) Odstoupit od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru z jiného důvodu než uvedeného v tomto zákoně, se zakazuje.

K odst. 1: Upravují se podmínky pro výkon práva na odstoupení, zejména se kladou časové meze, aby bylo zaručeno, že mezi stranami bude co nejdříve jasno, zda smlouva potrvá nebo ne. Od kdy lze nejdříve od smlouvy odstoupit? Zpravidla lhůta pěti dnů navazuje na lhůtu jednoho týdne. Je-li dán důvod k mimořádné výpovědi: lhůta běží od nabytí vědomosti o tomto důvodu. Při zpoždění nástupu z důvodu na straně zaměstnavatele: lhůta běží od uplynutí čtrnáctidenní čekací lhůty.

K odst. 2: Nejzazší mezí pro nastoupení účinků odstoupení je okamžik nastoupení zaměstnance do práce. Tato mez platí také pro zaměstnancovo právo odstoupit od smlouvy. Zřejmě nebudou časté případy, kdy zaměstnanec, který chce od smlouvy odstoupit, přece nastoupí do práce. Ale nelze to vyloučit (např. z důvodu, že si zaměstnanec nebude svým důvodem jistý, proto pro jistotu nastoupí, aby se vyhnul následkům porušení smlouvy – toto jeho nastoupení bude pak nastoupením skutečným, ne pouze prozatímním).

#### § 49a – relativní neplatnost pracovní smlouvy

- problémem může být uzavření relativně neplatné pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr z důvodu omylu a následné napadení a vypořádání; připustit řešení na základě bezdůvodného obohacení není vhodné (s ohledem na dlouhodobý charakter závazku)
- řešení – vložit zvláštní ustanovení, které je vlastní např. švýcarské úpravě (připustit účinky pouze *ex nunc*)
- ustanovení by mohlo znít takto: „Na pracovně právní vztah založený relativně neplatnou pracovní smlouvou nebo dohodou o práci konané mimo pracovní poměr, kterou jedna ze stran uzavřela v dobré víře, se hledí jako na platný do doby, než je uplatněna námitka neplatnosti pracovní smlouvy nebo dohody.“

#### § 524 – postoupení pohledávky

- i když i ze stávající úpravy lze dovodit nepřevoditelnost práva na výkon práce zaměstnance, jako vhodné se jeví stanovit odchylné pravidlo pro postoupení této pohledávky (např. „Zaměstnavatel nemůže postoupit pohledávku spočívající ve výkonu práce na jiného.“)
- oproti tomu není třeba stanovit zvláštní pravidlo pro postoupení pohledávky na mzdu, neboť platí, že výkonem rozhodnutí nemůže být postižena mzda ve větším rozsahu, než dovoluje zákon (§ 281 občanského soudního řádu) – část mzdy je pohledávkou, kterou nelze postihnout výkonem rozhodnutí => proto zaměstnanec nemůže postoupit třetí osobě celé právo na mzdu, ale může dojít jen k částečnému postoupení (§ 525 odst. 1 OZ poslední věta).

#### § 580 – započtení

- je nutno pamatovat na čl. 10 Úmluvy MOP o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.): „*Mzda může být zabavena nebo postoupena pouze za okolností a do výše stanovené vnitrostátními právními předpisy. Mzda bude chráněna proti zabavení nebo postoupení do výše, která se považuje za nutnou pro výživu pracovníka a jeho rodiny.*“ Účelem je, aby zaměstnanci bylo vždy vyplaceno existenční minimum, v tomto případě srovnatelné s částkou, která zaměstnanci zůstává při srážkách ze mzdy při výkonu rozhodnutí (§ 278 občanského soudního řádu). Započíst tak nelze na celou mzdu zaměstnance. Je nutné vyloučit eventuelní obcházení právní úpravy srážek ze mzdy možností započtení pohledávky. Jsou-li ze mzdy zaměstnance prováděny srážky, je nutné započtení vyloučit, neboť by tím bylo obcházeno pořadí pohledávek.
- jako vhodné se jeví stanovení zvláštního pravidla tohoto typu: „Započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě, platu nebo odměně z dohody zaměstnance není přípustné vůči nezabavitelné části mzdy vypočtené pro účely výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy; započtení není možné, jestliže jsou ze mzdy zaměstnance prováděny srážky ze mzdy a k náhradě škody.“
- alternativně je možné započtení vůči mzdě, platu a odměně z dohody zcela vyloučit, aby jím nebyly nahrazovány srážky ze mzdy, podrobně zákonem (ZP a OSŘ) upravené.

## PŘÍLOHA Č. 2

### POJETÍ NEPLATNOSTI PRÁVNÍCH ÚKONŮ

#### Jak formulovat pravidla o neplatnosti právních úkonů?

##### Hlava V

##### Některá ustanovení o právních úkonech

##### § 18

(1) Je-li důvod neplatnosti právního úkonu stanoven pouze k ochraně zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba.

(2) Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního úkonu, považuje se právní úkon za platný.

Úprava právních úkonů je obsažena především v občanském zákoníku (§ 34 až 42a). Tato se na základě přijetí principu subsidiarity uplatní i ve vztazích podléhajících regulaci zákoníkem práce. V § 18 ZP bude pouze obsažena speciální úprava neplatnosti právních úkonů, která vyjadřuje preferenci neplatnosti relativní. Úprava zákoníku práce tak bude vycházet z obdobného modelu, který je vlastní obchodnímu zákoníku.

Absolutní neplatností budou stíhány pouze ty nejzávažnější vady právních úkonů (rozpor s dobrými mravy, rozpor s veřejným pořádkem). Sankce absolutní neplatnosti omezuje autonomii vůle (smluvní volnost), tedy jednu z základních lidských svobod. Soudy jsou přitom ve smyslu čl. 4 odst. 4 Listiny povinny šetřit podstatu a smysl autonomie vůle a v případě pochybností postupovat mírněji. Použití sankce absolutní neplatnosti je vždy krajním řešením (slouží jako *ultima ratio*). Soudy zde nevystupují jako žádní strážci zákonosti. Absolutní neplatnost působí již od počátku (*ex tunc*). Může se jí dovolat především osoba zúčastněná na právním úkonu; třetí osoba pouze v případě, má-li na tom právní zájem (jejíž hmotněprávní postavení může být neplatností právního úkonu ovlivněno). K tomuto závěru, který relativizuje dřívější nazírání, že absolutní neplatnost je nutno v každém případě zkoumat *ex offio*, dospěl i Nejvyšší soud, a to za aplikace § 80 písm. c) o.s.ř. (žalobce musí prokazovat naléhavý právní zájem).<sup>1</sup>

V ostatních případech bude na místě uplatnění relativní neplatnosti. Platný právní stav měl zřejmě na mysli stejný cíl (viz důvodová zpráva), ale legislativní vyjádření není příliš šťastné. Svádí totiž i k takovému výkladu, kdy i právní úkony v rozporu s veřejným pořádkem či dobrými mravy mají stát pouze pod sankcí relativní neplatnosti. Tomu navržené znění brání.

Specifikem pracovněprávních vztahů jsou hromadné právní úkony, mající i povahu pramene práva, jako jsou zejména kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, včetně pracovního řádu. I zde platí, že se relativní neplatnosti může dovolat ten, jehož zájem je dotčen, byť by se jednalo o jediného zaměstnance. Následkem bude samozřejmě neplatnost právního úkonu, a to erga omnes.

##### § 19

(1) Není-li právní úkon učiněn ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatný, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.

(2) Není-li dodržena forma právního úkonu stanovená zákonem nebo ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno.

Nově se stanoví následky nedodržení formy právního úkonu. Není-li forma dodržena, je právní úkon neplatný. Může jít o neplatnost absolutní (v úvahu připadá snad pouze u kolektivních smluv, která se dotýká nejen práv a povinností smluvních stran), ve většině případů však o neplatnost relativní, neboť forma je v zákoníku práce v drtivé většině případů stanovena na ochranu zaměstnance (u pracovní smlouvy, ujednání o zkušební době, dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru

<sup>1</sup> Např. rozhodnutí NS ze dne 14.12.2000, sp. zn. 20 Cdo 1897/98; dostupnost: R 61/2001.

apod.). První odstavec je zvláštním vůči § 40 odst. 1 OZ, neboť umožňuje dodatečné zhojení vady, čímž se preferuje vůle stran.

Již nebude třeba dovětků: „jinak je neplatná“ – zaměstnanec bude mít právo dovolat se relativní neplatnosti, ale jen do okamžiku, než se započne s plněním (např. u pracovní smlouvy tak nepřipadá v úvahu dovolání se relativní neplatnosti z důvodu nedostatku formy, započne-li zaměstnanec s výkonem práce).

## § 20

(1) Obsahuje-li smlouva uzavřená adhezním způsobem ujednání, které je pro slabší stranu zvláště nevýhodné, aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek sjednávaných v obdobných případech, je ujednání neplatné.

(2) Za smlouvu uzavřenou adhezním způsobem se považuje smlouva, jejíž základní podmínky byly určeny zaměstnavatelem nebo zpracovány dle jeho pokynů, aniž měl zaměstnanec skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.

Navrhuje se zakotvit obecné pravidlo o adhezních smlouvách, neboť pracovní smlouvy mají často tento charakter. Dle tohoto ustanovení lze řešit např. zaměstnavatelské požadavky na nepřiměřené zajištění dluhů zaměstnance, požadavky na různé kauce apod.

### **Proč se některá ustanovení o právních úkonech (ze současné úpravy) vypouštějí?**

§ 19 odst. 1 – „*Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.*“

- není třeba upravovat, subsidiárně se uplatní § 574 odst. 2 OZ

§ 19 odst. 2 – „*Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.*“

- uplatní se obecné subsidiární pravidlo § 42 OZ
- není důvodné, aby neplatnost právního úkonu nemohla být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám

§ 21 odst. 1 – „*Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.*“

- nově řešeno v navrhovaném znění § 19 ZP
- platná úprava vychází z původní redakce zákona č. 65/1965 Sb., který byl přijat za situace, kdy ani občanský zákoník zcela nesmyslně neužíval institut relativní neplatnosti. V současné době je však takové řešení již překonané.
- dovětky typu „jinak je neplatný“ již nebudou třeba

§ 21 odst. 2 – „*Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“

- není třeba, uplatní se obecná ustanovení v OZ

## **PŘÍLOHA Č. 3**

### **VYMEZENÍ ZÁVISLÉ PRÁCE**

#### **1. Návrh na legislativní vymezení závislé práce**

§ 2 odst. 4

##### ***Varianta 1***

Za závislou práci se považuje práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, konaná jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho náklady a odpovědnost.

##### ***Varianta 2 – tuto preferujeme***

Za závislou práci se považuje práce konaná zaměstnancem osobně v organizační podřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost.

##### ***Varianta 3***

Při výkonu závislé práce se zaměstnanec začleňuje do organizační struktury zaměstnavatele, vykonává práci pod jeho vedením, přičemž nepřebírá hospodářské riziko a nevstupuje sám na trh.

#### **2. Provázání na vymezení nelegální práce**

Navrhuje se provázat vymezení závislé práce s vymezení nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti (§ 5 písm. e/ bod 1):

„koná-li osoba závislou práci na základě zastřené pracovního vztahu, nejde-li o manžela nebo registrovaného partnera nebo dítě této osoby“

## **PŘÍLOHA Č. 4**

### **ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA**

#### **1. Změna struktury počátečních ustanovení zákoníku práce**

Navrhujeme začlenit ustanovení obsahující základní zásady na začátek zákoníku práce, neboť mají značný význam a patří k pilířům pracovního práva. Struktura začátku zákona by měla vypadat následovně:

§ 1 – vymezení předmětu úpravy

§ 2 – vymezení závislé práce + současný § 3

§ 3 – základní zásady

§ 4 – ustanovení o podpůrnosti občanského zákoníku

§ 4a – ustanovení o dispozitivě a kogentnosti právní úpravy

#### **2. Návrh na znění ustanovení obsahující základní zásady**

##### § 3

Pracovně právní vztahy jsou založeny zejména na těchto zásadách:

- a) právní postavení zaměstnance vyplývající z tohoto zákona je chráněno,
- b) zaměstnavatel nesmí své hospodářské postavení zneužít k vytváření nebo k využití závislosti zaměstnance a k dosažení zřejmé a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech stran,
- c) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace zaměstnanců, jakož i lidí ucházejících se o zaměstnání,
- d) zaměstnanec je loajální ke svému zaměstnavateli, hájí jeho oprávněné zájmy a chrání jeho majetek,
- e) zaměstnanec má právo na zastoupení u zaměstnavatele, na informace a projednání a na kolektivní vyjednávání,
- f) zaměstnanec pracuje s pečlivostí a svědomitostí, které lze od něj rozumně očekávat vzhledem ke sjednané práci a k ní předpokládané způsobilosti a schopnostem.

## PŘÍLOHA Č. 5

### VEDOUcí ZAMĚSTNANCI

Platná právní úprava rozlišuje mezi vedoucím zaměstnancem a „běžným“ zaměstnancem. Činí tak v § 11 odst. 4 zákoníku práce. Hlavní rozlišovací znak spočívá v tom, že vedoucí zaměstnanec má svého podřízeného zaměstnance (dalším znakem je, že stojí na čele určitého stupně řízení). Tím se toto vymezení stává velmi úzkým a zasahujícím organizaci zaměstnavatele do velké hloubky.

Vzhledem k tomu, že v případě některých institutů (např. zkušební doba, pracovní doba, odměňování) navrhuje diferencovat úpravu pro vedoucího zaměstnance a běžného zaměstnance, zdá se nám vhodné poukázat na to, že současné vymezení pojmu vedoucí zaměstnanec nelze plně aplikovat bez toho, aby místy snížená ochrana dopadla i na zaměstnance, kteří jsou vedoucími pouze proto, že mají podřízeného jednoho či dva zaměstnance.

Pro tyto případy by bylo vhodnější vymezit pojem vedoucího zaměstnance v souladu se standardními zahraničními právními úpravami (např. Švýcarsko, Německo, Rakousko, Španělsko). Vymezení by nemělo směřovat na ty zaměstnance, kteří mají v podřízenosti jiného zaměstnance, ale mělo by dopadnout na ty zaměstnance, kteří podstatně ovlivňují chod zaměstnavatelovy organizace. Vymezení by tak mělo být širší, ale nemělo by strukturou zaměstnanců pronikat příliš do hloubky.

Lze užít tuto formulaci:

„Vedoucí zaměstnanec je zaměstnanec, který je na základě svého postavení oprávněn činit důležitá rozhodnutí, nebo tvorbu takových rozhodnutí významným způsobem ovlivňovat, a má proto vliv zejména na strukturu, jednání a rozvoj zaměstnavatele nebo jeho části.“

Za vedoucího zaměstnance lze považovat osobu, která je v určité míře nezávislá na příkazech nadřízených, vykonává složitý souhrn profesních činností (z nichž část má povahu řídicích činností). Tito zaměstnanci mohou rozhodovat o vnitřních normách, řídit a kontrolují práci jiných zaměstnanců, mohou je postihovat za porušení pracovní kázně apod. Zejména jsou to ti, kteří jsou oprávněni jiné zaměstnance přijímat či propouštět. Vedoucí zaměstnanec vykonává dílčí oprávnění zaměstnavatele. Např. dle italského Ústavního soudního dvora se pracovní poměr vedoucích zaměstnanců odlišuje od běžného pracovního poměru zejména v těchto aspektech:

- bezprostřední spolupráce se zaměstnavatelem při vedení celé nebo významné části jeho provozu,
- vyšší míra důvěry zaměstnavatele v zaměstnance a tomu odpovídající silnější povinnost loajality zaměstnance k zaměstnavateli,
- bezprostřední závislost na příkazech zaměstnavatele nebo jiného vedoucího zaměstnance,
- velká samostatnost v operativním rozhodování,
- nařizovací právo vůči skupině ostatních zaměstnanců.

Musíme si však uvědomit, že dnešní vymezení pojmu vedoucí zaměstnanec se v zákoníku práce užívá při různých příležitostech a nahrazení jednoho vymezení jiným by celý problém nevyřešilo. Je třeba projít zákoník práce a všude, kde se práva či povinnosti stanoví vedoucímu zaměstnanci, zvážit, zda chceme ponechat ustanovení v současném znění či je třeba ho změnit (typicky u příplatku za vedení, který by se měl poskytovat každému zaměstnanci, který má podřízeného zaměstnance, nejen vedoucím zaměstnancům dle nové definice).



## **PŘÍLOHA Č. 6**

### **POSTAVENÍ ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ**

#### **1. Působení odborových organizací u zaměstnavatelů**

V § 15, novém odstavci 2 ZP vyjádřit, že odborová organizace u zaměstnavatele působí a zaměstnavateli vůči ní vznikají povinnosti podle tohoto zákona a zvláštních právních předpisů, jestliže

- a) má z řad zaměstnanců zaměstnavatele alespoň tři členy a
- b) prokáže zaměstnavateli, že je právnickou osobou, jakož i skutečnost podle písmene a).

Přestane-li odborová organizace splňovat uvedené podmínky, je statutární orgán nebo osoba, která byla členem statutárního orgánu v okamžiku zániku odborové organizace, povinen oznámit tuto skutečnost bez zbytečného odkladu zaměstnavateli.

Současná právní úprava nestanoví, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí a vznikají jí příslušná práva a zaměstnavateli vůči ní příslušné povinnosti. Výkladem se proto uznává, že postačí, má-li taková organizace u zaměstnavatele být jen jediného člena. Jeví se jako vhodné převzít právní úpravu, umožňující založit občanské sdružení, k čemuž jsou potřební alespoň tři členové. Je třeba rovněž upravit povinnost prokázání příslušných skutečností zaměstnavateli.

#### **2. Zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích**

V § 15, novém odst. 3 ZP vyjádřit, že odborová organizace vystupuje v pracovněprávních vztazích jednotlivých zaměstnanců, jestliže jí k tomu zaměstnanec písemně pověří a toto pověření je předáno zaměstnavateli.

V § 46, 61 odst. 1, § 217 odst. 1 věta první, § 263 odst. 3, § 348 odst. 3 a § 369 odst. 2 vyjádřit, že § 15 odst. 3 (nového číslování) tím není dotčen.

Vycházíme-li z nálezu ÚS ze dne 12.3.2008, zaměstnanec, který není členem odborové organizace, má právo vyloučit působení odborové organizace ve svých individuálních pracovně právních vztazích. S ohledem na skutečnost, že podle § 316 odst. 4 písm. e) ZP zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informaci o členství v odborové organizaci, je z praktického hlediska potřebné takové působení odborové organizace podmínit písemným pověřením odborové organizace každým jednotlivým zaměstnancem (bez ohledu na jeho členství či nečlenství v odborech) a jeho předáním zaměstnavateli. V jednotlivých ustanoveních ZP, upravujících působení odborů v individuálních pracovněprávních vztazích (s výjimkou § 14 odst. 3, kde je již věc explicitně vyjádřena) je nutné odkázat na postup podle § 15 odst. 3, aby tak nevznikaly pochybnosti, což by mohlo činit problémy zejména při kvalifikování nepřítomnosti zaměstnance v práci jako neomluvené.

#### **3. Působnost rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP (volených zástupců zaměstnanců) a jejich souběžné působení s odborovou organizací**

A) Při souběžném působení volených zástupců zaměstnanců a odborové organizace přenést (úpravou § 282 odst. 2 ZP) na volené zástupce zaměstnanců

- výkon práva na informace a projednání (§ 279 a 280 ZP),
- zrušit ustanovení § 287 ZP s tím, že jeho odst. 1 bude včleněn do § 279 ZP a odst. 2 do § 280 ZP,
- působnost odborů v záležitostech pracovní doby (§ 99 ZP); to stanovit i pro případ, že u zaměstnavatele působí pouze volení zástupci zaměstnanců (eventuelně přenést do § 280 ZP).

**Alternativa:** Ponechat dosavadní právní úpravu, včetně § 282 odst. 2 ZP ve znění nálezu ÚS ze dne 12.3.2008, tj. zaměstnavatel bude plnit stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedojde-li k jiné dohodě. Tento postup by ale byl pro zaměstnavatele náročný.

Expertní panel nespátřuje žádné důvody k tomu, aby volení zástupci zaměstnanců měli užší působnost v oblasti informování a projednávání, než odborové organizace. Vycházíme z toho, že tato práva jsou primárně hromadnými i individuálními právy zaměstnanců jako celku a není proto důvod stavět do nerovného postavení zaměstnance u zaměstnavatelů, u nichž odbory působí a u nichž nikoliv.

B) V § 281 odst. 1 ZP nově vyjádřit, že rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP mohou být voleni také jen pro část zaměstnavatele.

Je nezbytné umožnit, aby si zaměstnanci mohli volit své zástupce i v rámci organizačních jednotek, zejména, jestliže jsou značně územně rozptýleny, nebo jen v některých z nich působí odborová organizace (i když to již volbu nevylučuje).

C) V § 284 odst. 1, § 285 odst. 1 a 2 ZP doplnit vedle práva každého zaměstnance navrhopvat kandidáty na volené zástupce zaměstnanců, podat volební komisi stížnost na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině a navrhnout opravu a podat návrh soudu na vyslovení neplatnosti volby, též stejné právo odborové organizace, která působí u zaměstnavatele. Změna by nevyžadovala novelu § 200x občanského soudního řádu.

Taková úprava by motivovala odborové organizace k zájmu o ustavení volených zástupců zaměstnanců a k tomu, aby v nich nespátřovaly své konkurenty.

## PŘÍLOHA Č. 7

### REPREZENTATIVNOST ODBORŮ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY, OPRÁVNĚNÍ ODBORŮ

#### 1. Na koho se vztahují kolektivní smlouvy?

Ustanovení § 24 odst. 1 formulovat takto: „Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za podmínek dále uvedených také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni“.

V § 25 odst. 2 písmeno b) zrušit a vložit nový odstavec 3. V něm upravit, že kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnance (alternativa: že se na zaměstnance vztahuje) za těchto podmínek:

- 1) Jestliže členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, je nadpoloviční většina zaměstnanců zaměstnavatele, je kolektivní smlouva závazná pro všechny zaměstnance.
- 2) Není-li splněna podmínka podle bodu 1, je kolektivní smlouva závazná pro všechny zaměstnance, vyslovila-li s ní prokazatelně souhlas nadpoloviční většina zaměstnanců zaměstnaných v pracovně právním vztahu u zaměstnavatele.
- 3) Nejsou-li splněny podmínky podle bodů 1 a 2, platí, že
  - a) obsah kolektivní smlouvy, z něhož nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců ani jejich povinnosti, je závazný pro všechny zaměstnance (hromadné pracovní podmínky),
  - b) obsah kolektivní smlouvy, z něhož vznikají nároky jednotlivých zaměstnanců nebo jejich povinnosti, je závazný pro členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, a pro ty zaměstnance, kteří písemně vůči zaměstnavateli prohlásili kolektivní smlouvu pro sebe za závaznou; neučiní-li zaměstnanec takové prohlášení, jeho odlišné nároky nebo povinnosti, které jsou toho důsledkem se nepovažují za nerovné zacházení odporující § 16 odst. 1 ZP.
- 4) Každý zaměstnanec má vždy právo (v případech sub 1) až 3)) svým písemným prohlášením, předaným zaměstnavateli, vyloučit pro sebe závaznost kolektivní smlouvy jako celku, a to bez jakýchkoliv podmínek a omezení a jen na celou dobu do konce účinnosti kolektivní smlouvy. I zde platí, že odlišné nároky a povinnosti takových zaměstnanců se nepovažují za nerovné zacházení odporující § 16 odst. 1 ZP.

Dosavadní odstavce 3 až 5 v § 25 ZP se označí jako odstavce 4 až 6.

#### Alternativa k předchozímu:

- ponechat stávající znění § 24 odst. 1 – kolektivní smlouva je závazná pro všechny
- stanovit, že každý zaměstnanec má právo na vystoupení (vyloučení závaznosti kolektivní smlouvy pro sebe)
  - o je třeba stanovit lhůtu, do kdy tak může učinit, a to jednak od začátku účinnosti kolektivní smlouvy a též od začátku roku, je-li uzavřena na víc let)
  - o navíc je třeba stanovit, že takto vystoupit lze maximálně na jeden rok
  - o dojde-li ke změně kolektivní smlouvy – opět zaměstnanci vzniká právo rozhodnout se – buď ano, nebo ne (ale vždy je to buď vše, nebo nic)

Zde vycházíme ze tří základních premis: 1) základními subjekty pracovně právních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, odborové organizace jsou pouze zástupci zaměstnanců, jejichž prostřednictvím mohou projevit svoji vůli; 2) stále klesá početnost a reprezentativnost některých odborových organizací; 3) je třeba respektovat individuální vůli jednotlivých zaměstnanců.

Uvedení návrhu do praxe by mělo vést k vyššímu zapojení zaměstnanců do práce odborových organizací a k tomu, aby byly v činnosti odborů více reflektovány představy zaměstnanců.

## 2. Přístupnost kolektivní smlouvy

V § 29 ZP doplnit větu: „Kolektivní smlouva musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupná“.

Je třeba doplnit stejnou úpravu, jaká je v § 305 odst 4 ZP stanovena pro vnitřní předpis.

## 3. Ukládání povinností zaměstnancům v kolektivní smlouvě

V § 23 odst. 1 ZP vypustit poslední větu, která zní „*Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.*“

I když formulací bylo míněno, že v kolektivní smlouvě nelze ukládat povinnosti jmenovitě nebo funkčně uvedeným osobám, v praxi je to často vnímáno tak, že v kolektivní smlouvě nelze vůbec sjednávat povinnosti zaměstnanců. To však není důvodné. Větu je proto vhodné vypustit pro nadbytečnost a interpretační nejasnost.

## 4. Návrhy dílčích změn v úpravě kolektivních smluv a v souvisejících ustanoveních

- Zrušit v § 37 odst. 1 písm. g), neboť seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou je již dáno v § 29 a u nových zaměstnanců v § 37 odst. 5.
- Navrátit do ZP pojem „nárok“, jako všeobecně vžitě a užívané označení pro vymahatelné individuální právo. Toto doplnění provést uvedením v závorce „(nárok)“, a to v § 2 odst. 3 (namísto v závorce nepotřebně uvedeného § 307) nebo za slovy „než je právo“, dále v § 23 odst. 2 za slovy „v pracovněprávních vztazích“, v § 307 odst. 2 za slovy „v pracovněprávních vztazích“.
- Nahradit podmínku sjednání některých parametrů pracovní doby v kolektivní smlouvě možností dohody obecně, tj. i s jednotlivými zaměstnanci (analogicky s § 84a a § 92 odst. 4), a to u § 83 odst. 1 (délka vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby), § 83 odst. 3 (délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby) a § 93 odst. 4 (délka vyrovnávacího období pro celkový rozsah práce přesčas).
- Obdobné řešení stanovit v § 116 (příplatek za práci v noci) a § 118 odst. 1 (příplatek za práci v sobotu a neděli).
- V § 209 odst. 2 (výše náhrady mzdy v případě dočasného omezení odbytu nebo poptávky) nepodmiňovat snížení náhrady dohodou s odborovou organizací, ale umožnit i dohodu se zaměstnancem.
- Ustanovení § 209 odst. 3 zrušit, neboť řešení vydáním správního rozhodnutí úřadu práce se v praxi neosvědčilo pro nepružnost správního řízení.

## 5. Samostatná působnost odborových organizací

Redukovat oprávnění odborových organizací v oblasti spolurozhodování a ponechat je tam, kde je to odůvodněno veřejným zájmem.

Oprávnění odborových organizací zrušit v případech podle § 39 odst. 4 ZP (vymezení vážných provozních důvodů a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou), § 217 odst. 1 ZP (rozvrh čerpání dovolené), § 220 ZP

(hromadné čerpání dovolené), § 306 odst. 4 (vydání pracovního řádu) a § 348 odst. 3 ZP (posuzování neomluveného zameškání práce). Poslední z uvedených případů převést do režimu projednání s odborovou organizací (ostatní jsou opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, takže režim projednání se zástupci zaměstnanců bude dán).

Široce pojaté právo spolurozhodování značně omezuje zaměstnavatele a je v mezinárodní komparaci vysoce nadstandardní. Navíc některé z těchto záležitostí je možné dohodnout v kolektivní smlouvě. Ingerenci odborů je vhodné řešit jednak prostřednictvím kolektivních smluv, jednak právem na projednání.

## PŘÍLOHA Č. 9

### ZKUŠEBNÍ DOBA

#### § 35

(1) Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, vždy však před jeho vznikem. Sjednání zkušební doby vyžaduje písemnou formu.

(2) Sjednání zkušební doby je nepřipustné, jestliže mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existoval v předchozích dvanácti měsících pracovní poměr a není-li k nové zkušební době dán ospravedlnitelný důvod.

**K odst. 1:** Je třeba vyřešit otázku, jaký je mezní okamžik pro sjednání zkušební doby. Uzavírá-li se pracovní smlouva např. 10.1. a den nástupu do práce je též 10.1., pak je logické, že i v tento den může být sjednána zkušební doba. Ruku v ruce tak musí jít i úprava § 36 odst. 1 ZP – zavádějící formulace „Pracovní poměr vzniká dnem“, která evokuje začátek pracovního poměru v 00:00 dne, kdy byla sjednána pracovní smlouva, bude nahrazena výstižnější formulací „Pracovní poměr vzniká v den“.

**K odst. 2:** Vzorem je návrh rakouského zákona o pracovním poměru z roku 1960. Stanoví se pravidlo, které má zamezit zneužití jednoduššího skončení pracovního poměru. Ospravedlnitelný důvod je dán, když je zaměstnanec např. přijímán na úplně jiný druh práce, na jinou pracovní pozici.

#### § 35a

(1) Zkušební doba může být sjednána u

- a) vedoucích zaměstnanců nejvýše na šest měsíců,
- b) ostatních zaměstnanců nejvýše na čtyři měsíce

ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci, a dobu čerpání dovolené; jinak nemůže být dodatečně prodlužována.

(2) Vzniká-li pracovní poměr na dobu kratší než osm měsíců, může být zkušební doba sjednána maximálně na polovinu této doby.

(3) Je-li zkušební doba sjednána buď na dobu delší než je zákonem povoleno, anebo bez určení délky, považuje se za sjednanou na nejdelší dobu, která je pro daný případ zákonem povolena.

**K odst. 1:** Oproti stávající právní úpravě, dle které lze sjednat maximálně tříměsíční zkušební dobu, dochází k výrazné změně. Prodlužuje se maximální délka zkušební doby. V evropských úpravách je zkušební doba delší, v některých případech i výrazně.<sup>2</sup> V Itálii je zkušební doba omezena na šest měsíců (shodně ve Francii, Chorvatsku a Bulharsku), ve Španělsku může činit u vedoucích zaměstnanců až devět měsíců (jde-li o pracovní poměr na dobu neurčitou), u běžných zaměstnanců pak šest měsíců. Ve Finsku a Estonsku je zkušební doba nejvýše čtyřměsíční (ve Finsku v některých případech až šestměsíční). V Německu není zákonem zkušební doba omezena.<sup>3</sup> Dle ustálené judikatury je na šest měsíců v zásadě nazíráno jako na přípustnou délku. Ve výsledném návrhu zatím posledního německého kodifikačního úsilí se též počítá se šesti měsíci. V souvislosti s návrhem na prodloužení zkušební doby u ostatních zaměstnanců na čtyři měsíce je zajímavé, že i v Německu je v případech zaměstnanců vykonávajících jednoduché a rutinní práce připuštěna zkušební doba v trvání tří až čtyř měsíců. Podíváme-li se mimo Evropskou unii, pak např. v Argentíně je zkušební doba tříměsíční, ale v kolektivní smlouvě může být prodloužena až na šest měsíců. Navíc zaměstnavatelé s méně než

<sup>2</sup> Samozřejmě jsou i úpravy, kde je délka zkušební doby srovnatelná s naší současnou úpravou – např. v Maďarsku může zkušební doba činit maximálně tři měsíce, ve Švýcarsku též tři měsíce (přičemž ze zákona je první měsíc pracovního poměru vždy zkušební, není-li sjednáno jinak), v Nizozemí dva měsíce, v Rakousku dle typu zaměstnance jeden až dva měsíce (delší zkušební doba musí být věcně odůvodněná).

<sup>3</sup> I když pokusy o to se vyskytly – např. návrh zákona o pracovním poměru z dílny Německého odborového svazu (1977) připouští jako maximální délku šest měsíců.

čtyřiceti zaměstnanci mohou ze zákona navrhnout až šestiměsíční zkušební lhůtu, kterou lze v kolektivní smlouvě rozšířit až na dvanáct měsíců. V Turecku se připouští, aby kolektivní smlouva povolila až čtyřměsíční zkušební dobu. Na Filipínách je přípustná šestiměsíční zkušební doba.

Tříměsíční lhůta není dostatečná k tomu, aby se obě strany dostatečně poznaly. Zejména na základě zvláštního postavení vedoucích zaměstnanců a z důvodu jejich významu pro úspěch zaměstnavatele, se navrhuje připustit zkušební dobu v trvání až šesti měsíců. V této době se již dá očekávat, že si zaměstnavatel učiní dostatečnou představu o osobních i odborných kvalitách zaměstnance.

**K odst. 2:** Aby při kratších pracovních poměrech na dobu určitou nedocházelo k případům, kdy většinu takového poměru bude tvořit zkušební doba, navrhuje se po vzoru finské úpravy od určité hranice odstupňovat její délku.

**K odst. 3:** Sjednání delší než zákonem povolené zkušební doby nebude neplatné, pouze se k části nad povolenou mez nebude přihlížet. Neplatnost ujednání o zkušební době jako celku se jeví jako příliš tvrdá sankce. Posoudit je třeba též případ, kdy nebude délka zkušební doby vůbec sjednána. Pracovní smlouva bude obsahovat např. ujednání typu – „*pracovní poměr je uzavírán nejprve na zkoušku*“. Primárně nelze říci, že takové ujednání je neplatné, když ho zákon povoluje. Je třeba aplikovat pravidla o výkladu projevu vůle. Vycházíme-li z toho, že zkušební doba je více ujednáním ve prospěch zaměstnavatele a zaměstnavatel je osobou, která smlouvu nejčastěji připravuje, pak budeme délku zkušební doby určovat spíše k tíži zaměstnavatele – tedy kratší, než delší (avšak vždy též s ohledem na další skutečnosti – např. pracovní zkušenosti zaměstnance, druh práce, na který byl přijat apod.).

## PŘÍLOHA Č. 10

### PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

#### § 39

(1) Pracovní poměr může být uzavřen buď na dobu neurčitou, anebo na dobu určitou. Pracovní poměr uzavřený s rozvazovací podmínkou se považuje za pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

(2) Nesjednají-li strany dobu trvání nebo den skončení pracovního poměru, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

**K odst. 1:** Sjednání určité doby pracovního poměru primárně počítá s klasickou doložkou času. Právní následky se vážou na skutečnost, o které víme, že jistě v budoucnu nastane, ale nemusíme mít jistotu, kdy nastane. Čas lze určit buď podle kalendáře (do 31.12.2009), nebo sjednáním doby (na dva roky), nebo může být vázán na určitou událost (do ukončení žní). V tomto případě se jedná o určení času, kterým končí účinky.

Pracovní smlouva může být podmíněna rozvazovací (rezolutivní) podmínkou. Ta, na rozdíl od doložky času, váže právní následky na nejistou budoucí skutečnost. Aby se předešlo výkladovým nejasnostem, zda má splnění této podmínky účinky *ex tunc*, nebo *ex nunc*, stanoví se výslovně, že se takový případ posoudí jako pracovní poměr na dobu určitou, tedy s účinky *ex nunc*.

**K odst. 2:** Stanoví se nevyvratitelná právní domněnka ve prospěch pracovního poměru na dobu neurčitou, který je zákonem preferován.

#### § 39a

(1) Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nejvýše na dobu tří let; v rámci této doby může být bez omezení prodloužen nebo opakovaně uzavřen. K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž subjekty se nepřihlíží, uplynulo-li od jeho skončení alespoň šest měsíců.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou může být prodloužen nebo opakovaně uzavřen nad dobu přesahující tři roky pouze z ospravedlnitelného důvodu, zejména:

- a) k zastoupení dočasně nepřítomného zaměstnance,
- b) k výkonu sezónní práce,
- c) pro krátkodobé navýšení práce,
- d) z důvodu zvláštní povahy práce.

(3) Není-li splněna podmínka ospravedlnitelného důvodu podle odstavce 2, považuje se pracovní poměr za uzavřený nebo prodloužený na dobu neurčitou, oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli, že trvá na pokračování pracovního poměru. Pro oznámení se vyžaduje písemná forma. Návrh na určení, zda byla splněna podmínka ospravedlnitelného důvodu podle odstavce 2, může strana uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(4) Omezení podle předchozích odstavců neplatí pro agentury práce ve vztahu k zaměstnancům určeným k výkonu práce pro uživatele.

**K odst. 1, 2:** Vznik prvního pracovního poměru na dobu určitou nebude nijak regulován, to nepožaduje ani směrnice. Bude omezena pouze jeho maximální délka – třemi roky. Dosavadní dvouletá doba se ukazuje jako zbytečně omezující (na Slovensku jsou to 3 roky, v Maďarsku dokonce 5 let). Opakovaný vznik (či prodloužení) bude v této době možný bez omezení. Nad tuto dobu je možné jít pouze v případě, že k tomu bude objektivní (věcně ospravedlnitelný) důvod. Zákon stanoví demonstrativním výčtem okruh těchto důvodů. Je ponecháno na judikatuře a doktríně, aby vymezily další případy, kdy zde takové důvody jsou. V kolektivní smlouvě budou moci být tyto důvody konkretizovány blíže či sjednány i další. Takové řešení se považuje za kompromis mezi ekonomickými zájmy zaměstnavatele a zájmy zaměstnanců na stabilním pracovním poměru, který umožní profesní růst.



**K písm. a):** Dočasně nepřítomným zaměstnancem se míní např. zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, nemocný zaměstnanec apod.

**K písm. c):** Krátkodobé navýšení práce – jde o krátkodobé zvýšení počtu zaměstnanců z důvodu reakce na situaci na trhu (nahromadění objednávek, převis poptávky).

**K odst. 3:** Nejsou-li splněny podmínky pro (opětovné) uzavření či prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, nastupuje právní fikce o tom, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou. Zachovává se však nutná aktivita zaměstnance v tomto směru.

**K odst. 4:** Pracovní smlouvy s agenturními zaměstnanci uzavírají agentury práce zpravidla na dobu určitou. Nutit agentury práce, které jsou závislé na poptávce svých klientů, aby uzavíraly pracovní smlouvy na dobu neurčitou, by bylo nesmyslné.

#### § 39b

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele, prodlužuje se pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zákon přiznává určitému konkludentnímu jednání stran po uplynutí sjednané doby právní následky: pracovní poměr se prodlužuje (nejde o nový pracovní poměr, což je důležité z hlediska všech ustanovení právního řádu, která operují s nepřetržitostí pracovního poměru). Ze strany zaměstnance je nutné pokračování ve výkonu práce, ze strany zaměstnavatele postačuje vědomost o tom.

## PŘÍLOHA Č. 11

### ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

#### Základní principy

- změna pracovního poměru, jakožto právního vztahu je možná pouze po dohodě smluvních stran
- vychází se ze zásady zákazu nucené práce
- jediným případem, kdy je možné přidělit zaměstnanci jinou práci bez jeho souhlasu je odstraňování následků mimořádných událostí, kdy je dán veřejný zájem
- nemůže-li zaměstnanec vykonávat sjednanou práci z objektivních důvodů uvedených v zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen nabídnout mu jinou vhodnou práci, vycházející ze zásady, že zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci a že výpověď je prostředkem *ultima ratio*
- přijme-li zaměstnanec nabídnutou práci, dochází ke změně pracovního poměru – mění se jeho obsah (druh práce)
- odmítne-li zaměstnanec nabídnutou práci nebo zaměstnavatel není schopen mu vhodnou práci nabídnout, jedná se o překážku v práci
- přerušení pracovního závazku nastalo z důvodů spočívajících na straně zaměstnance, proto se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance
- vyjma důvodů spojených s těhotenstvím a mateřstvím (dočasné skutečnosti bránící výkonu práce) je možné ze všech v zákoně uvedených překážek v práci dát zaměstnanci výpověď
- při překážce v práci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, vyjma překážky spočívající v těhotenství či mateřství, kdy není možné dát zaměstnanci výpověď; v tomto případě se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy a poté co překážka odpadne, je možné dále realizovat existující pracovní závazek (jestliže ale zaměstnankyně přistoupí na změnu pracovní smlouvy, bude jí příslušet vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z prostředků nemocenského pojištění)
- opouští se institut převedení zaměstnance na jinou práci a přeložení zaměstnance
- počítá se se zachováním pracovní cesty a doplňuje se dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

#### Navrhovaný text

#### HLAVA III

#### ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

#### § 40

#### Obecné ustanovení

(1) Dohoda o změně pracovního poměru vyžaduje písemnou formu. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech stanovených v § 42 až 45.

#### § 41

## Změna druhu práce

(1) Zaměstnavatel navrhne zaměstnanci jiný vhodný druh práce,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
- d) je-li to nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,
- e) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Za vhodný druh práce se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(3) Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jiný vhodný druh práce nebo ho zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance. Za dobu trvání překážky v práci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; to neplatí v případě uvedeném v odst. 1 písm. c) a g).

**Alternativa ke druhé větě:** Lze zvážit vyloučení náhrady mzdy, či poskytnutí náhrady mzdy v nižší výši než činí průměrný výdělek.

## § 42

Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba buď k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody, anebo ke zmírnění či odstranění jejich bezprostředních následků.

## § 43

### Pracovní cesta

(1) Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance s jeho souhlasem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

(2) Zaměstnanec koná na pracovní cestě práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnavatel může pověřit jiného vedoucího zaměstnance

nebo jiného zaměstnavatele, aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymežit jeho rozsah. S pověřením podle věty druhé musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

#### § 44

##### Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

(1) Zaměstnavatel může zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě písemné smlouvy a za těchto podmínek

- a) délka pracovního poměru překročila přípustnou délku stanovenou zákonem pro sjednání zkušební doby pro přidělovaného zaměstnance,
- b) dočasné přidělení není prováděno za úplatu ve prospěch zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přiděluje.

(2) Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

(3) Na dočasné přidělení zaměstnance podle odst. 1 se přiměřeně použije § 309 odst. 1, 4 a 7.

Odůvodnění k navrhovanému § 44: Praxe potvrdila, že chybí možnost dočasně přidělit zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě, například v rámci vnitrokoncernových kooperací. To vedlo k registraci obrovského množství agentur práce, jichž je v ČR přes 1.800, ačkoliv značná část z nich vůbec na trhu práce nepodniká. Na základě zkušeností z doby před 1. 10. 2004 je ale třeba stanovit podmínku, že účelem přidělení nesmí být dosažení zisku, které je typické pro pronájem pracovní síly (o ten v tomto případě nejde), tj. poskytování úplaty zaměstnavateli, který zaměstnance dočasně přiděluje (druhý „zaměstnavatel“, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, úplatu obdrzet může, což je typické například při stážích k prohloubení nebo zvýšení kvalifikace zdravotnických pracovníků). Dále je třeba stanovit právo zaměstnance na minimálně stejné mzdové a ostatní pracovní podmínky, jaké mají srovnatelní zaměstnanci právnické nebo fyzické osoby, k níž je zaměstnanec dočasně přidělen. Tím má být zamezeno obcházení institutu agenturního zaměstnávání a nelegálnímu sociálnímu dumpingu.

Při dočasném přidělení je závazná pracovní smlouva zaměstnance, nedošlo-li mezi ním a zaměstnavatelem současně k dohodě o její změně v druhu nebo místu výkonu práce. Některá ustanovení o agenturním zaměstnávání lze odkazem přiměřeně použít i zde. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání není vhodné právnickou nebo fyzickou osobu, k níž je zaměstnanec dočasně přidělen označovat jako uživatele, neboť užívání pracovní síly přiděleného zaměstnance zde není typické, např. při přidělení k zavedení systémů řízení v rámci koncernů.

#### § 45

##### Dočasné přidělení agenturou práce

*V zájmu systematiky se navrhuje přesunout úpravu agenturního zaměstnávání hned za pasáž věnovanou nevýdělečnému, dočasnému přidělení zaměstnance. K navrhovaným změnám v agenturním zaměstnávání viz zvláštní přílohu.*

#### § 46

Požádá-li zaměstnanec o změnu pracovní smlouvy, protože podle doporučení lékaře zařízení závodní preventivní péče není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel mu vyhoví, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti.

#### § 47

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

### SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ

#### 1. Výpověď pracovní smlouvy – obecné důvody

Stanoví se širší rámec výpovědních důvodů. Navrhují se tři varianty řešení. První je komplexní, vychází ze zobecnění výpovědních důvodů dle evropské zkušenosti a tradice. Jedná se však o nejhlubší zásah, který nemusí být obecně akceptovatelný, zvláště v situaci, kdy zde ještě není zažito, že i pracovní právo je právem výkladovým. Druhá varianta je minimalistická, ponechává v platnosti stávající výpovědní důvody a připojuje k nim nový obecný důvod, a to při vědomí toho, že žádný kazuistický výčet nemůže obsáhnout všechny případy, které přináší praktický život. Třetí varianta se snaží o funkční skloubení první varianty a stávajícího znění § 52 ZP, ke které se kloní skupina.

#### *Varianta 1*

##### § A01

[Důvod k výpovědi]

(1) Zaměstnavatel může propustit zaměstnance zejména z důvodu provozní potřeby, z důvodu spočívajícím v osobě zaměstnance, nebo z důvodu zaměstnancova porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

(2) Důvod spočívající v provozní potřebě ospravedlňuje výpověď, odpadá-li nezbytnost zaměstnávat jednoho nebo více zaměstnanců, a to v důsledku ekonomického rozhodnutí zaměstnavatele, které není zjevně nevěcné a nahodilé. Postradatelnost zaměstnance nesmí být jen dočasná.

(3) Důvod spočívající v osobě zaměstnance ospravedlňuje výpověď, pokud je podstatně omezena zaměstnancova způsobilost nebo schopnost k výkonu práce, nebo lze-li na základě jiných osobních poměrů očekávat budoucí podstatné ekonomické zatížení zaměstnavatele.

(4) Důvod spočívající v zaměstnancově porušení povinnosti ospravedlňuje výpověď, když na jeho základě nelze očekávat pro zaměstnavatele činnost prospěšné pokračování pracovního poměru. Výpovědi musí předcházet upozornění na závadnost zaměstnancova chování. Upozornění vyžaduje písemnou formu. Jeví-li se upozornění jako marné, není ho třeba.

**K odst. 1:** Zákon neuvádí striktní výčet důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Takový postup není efektivní. Není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je zaměstnavatelův požadavek na ukončení pracovního poměru legitimní. Tak je tomu v současné právní úpravě (§ 52 ZP). Návrh ze současných důvodů vychází, zobecňuje je a neuvádí v taxativním výčtu. Důvody jsou uvedeny demonstrativně, ale fakticky postihují většinu případů, které v praxi přicházejí v úvahu.

Další odstavce obsahují určitá výkladová pravidla.

**K odst. 2:** Provozní potřeba zahrnuje důvody organizační, výrobní, technologické, hospodářské a podobné (v platné úpravě § 52 písm. a/, b/, c/). Zákon zdůrazňuje, že každé výpovědi z důvodu provozní potřeby předchází ekonomické rozhodnutí. Existuje kauzální nexus mezi ekonomickým rozhodnutím a odpadnutím možnosti zaměstnávat zaměstnance. Zaměstnavatel činí ekonomické (hospodářské, obchodní) rozhodnutí, v jehož důsledku odpadá potřeba zaměstnávat jednoho nebo více zaměstnanců. V případném sporu nepodléhá toto rozhodnutí žádnému detailnímu zkoumání, pouze se zjišťuje, zda nebylo zjevně nevěcné (nerozumné, nahodilé) – nepodléhá pozitivní kontrole, zda bylo nezbytné. Postradatelnost zaměstnance nesmí být jen dočasná (krátkodobá, přechodná); musí být trvalá, nebo alespoň jeví se trvale ve chvíli výpovědi. Předpokladem této výpovědi je proto určitý objektivně odůvodněný odhad trvalého odpadnutí možnosti zaměstnávat.

V kolektivní smlouvě mohou být sjednána určitá kritéria tzv. sociálního výběru (např. jaký dopad by mělo propuštění na rodinu zaměstnance – zejména u svobodných rodičů, jak dlouho zaměstnanec

u zaměstnavatele pracoval, zda se jedná o postiženého či staršího zaměstnance, který by měl těžší možnost nalézt novou práci apod.).

**K odst. 3:** Výkladové pravidlo k důvodům spočívajícím v osobě zaměstnance obsahuje dvě skutkové podstaty ospravedlňující výpověď: (1) podstatné narušení zaměstnancovi způsobilosti nebo schopnosti vykonávat práci a (2) podstatné ekonomické zatížení zaměstnavatele z důvodu osobních poměrů zaměstnance, které by vyplývalo z pokračování v pracovním poměru. Tím se v tomto případě zdůrazňuje povaha výpovědi jako prostředku působícího do budoucnosti – ve snaze zabránit „něčemu“, ne trestat za „něco“.

V praxi může jít o tyto případy: chybějící pracovní povolení u cizinců, chybějící odborná způsobilost, nešikovnost, ztráta povolení k výkonu zaměstnání, častá kratší onemocnění, dlouhotrvající onemocnění,<sup>4</sup> výrazné snížení pracovních výsledků pro nemoc apod. V současné úpravě jsou podchyceny v § 52 písm. d/, e/, f/, § 48 odst. 3.

**K odst. 4:** Výpověď podmíněná porušením zaměstnancovy právní povinnosti vyplývající z pracovního poměru spočívá na minulých skutečnostech, které odůvodňují předpoklad, že k porušení dojde nejspíše i v budoucnosti. Výpověď tomu má zabránit. Stanoví se požadavek upozornit zaměstnance na závadné chování. Upozornění má dát zaměstnanci příležitost, aby své chování napravil. Jako marné lze považovat upozornění v případech, kdy dochází k velmi vážnému porušení povinnosti, nebo v případech, kdy zaměstnanec sám prohlásí, že na svém jednání nic závadného nevidí a nehodlá jej napravit. V takových případech nemusí zaměstnavatel zaměstnance upozorňovat a může přistoupit přímo k výpovědi.

V praxi může jít o tyto případy: odmítání pracovat dle pracovní smlouvy, urážky a pomlvy zaměstnavatele (porušení loajality), soukromé telefonáty na účet zaměstnavatele, sexuální obtěžování, nedovolené surfování na internetu apod. V současné úpravě jsou tyto důvody upraveny v § 52 písm. g/.

## ***Varianta 2***

Do stávajícího § 52 doplnit druhý odstavec v tomto duchu:

„Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i z jiného ospravedlnitelného důvodu spočívajícím v provozní potřebě zaměstnavatele, anebo v osobě zaměstnance, je-li pro zaměstnavatele podstatně ztížena prospěšná realizace pracovního poměru.“

V tomto případě je třeba pamatovat na provázání tohoto důvodu s poskytováním odstupného (§ 67 ZP). Má-li se zachovat stávající úprava, pak při výpovědi z důvodu provozní potřeby by příslušeno zaměstnanci odstupné.

## ***Varianta 3***

### § A01

Zaměstnavatel může propustit zaměstnance z důvodu provozní potřeby, z důvodu spočívajícím v osobě zaměstnance, nebo z důvodu zaměstnancova porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

### § A02

Důvod spočívající v provozní potřebě ospravedlňuje výpověď, stane-li se zaměstnanec postradatelným v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele. Zejména se jedná o případy, kdy dochází ke

- a) zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
- b) změně činnosti nebo technického vybavení zaměstnavatele,
- c) zrušení pracovního místa zaměstnance.

### § A03

---

<sup>4</sup> Propuštění z důvodu nemoci nepovažuje Evropský soudní dvůr za projev diskriminace. Viz rozhodnutí ze dne 11. července 2006, Sonia Chacón Navas v. Eures Colectividades SA, C-13/05, odst. 41 – 47.

Důvod spočívající v osobě zaměstnance ospravedlňuje výpověď, pokud je podstatně omezena zaměstnancova způsobilost nebo schopnost k výkonu práce, nebo lze-li na základě jiných osobních poměrů očekávat budoucí podstatné ekonomické zatížení zaměstnavatele. Zejména se jedná o případy, kdy

- a) zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku dále konat dosavadní práci,
- b) zaměstnanec pozbyl dle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci,
- c) zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- d) zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce,
- e) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nespĺňuje požadavky pro řádný výkon práce.

#### § A04

(1) Důvod spočívající v zaměstnancově porušení povinnosti ospravedlňuje výpověď tehdy, jde-li buď o závažné porušení povinnosti anebo o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru, v důsledku čehož nelze očekávat pro zaměstnavatelovu činnost prospěšné pokračování pracovního poměru.

(2) Při soustavném méně závažném porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru musí výpovědi předcházet upozornění na závadnost zaměstnancova chování. Upozornění vyžaduje písemnou formu. Výpověď může být zaměstnanci dána jen jestliže opětovně poruší svou povinnost v době šesti měsíců od předání upozornění.

## 2. Výpověď bez ospravedlnitelného důvodu

Ke zvážení se předkládá možnost výpovědi, ke které nemá zaměstnavatel ospravedlnitelný důvod, proto je mu stanovena povinnost zaplatit (zvláštní) odstupné ve výši odstupňované dle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Bylo by též vhodné stanovit pravidlo o řetězení pracovního poměrů, obdobné tomu, které je u pracovních poměrů na dobu určitou.

#### § B01

[Následky výpovědi bez zákonem uznaného důvodu]

(1) Nemá-li zaměstnavatel k propuštění zaměstnance ospravedlnitelný důvod dle § ... může dát zaměstnanci výpověď, poskytne-li mu zvláštní odstupné ve výši dle druhého odstavce.

ALTERNATIVA 1: Zaměstnavatel s nejvýše deseti zaměstnanci může zaměstnance propustit i bez poskytnutí zvláštního odstupného.

ALTERNATIVA 2: Má-li zaměstnavatel nejvýše deset zaměstnanců, stačí, poskytne-li zvláštní odstupné v poloviční výši.

(2) Výše zvláštního odstupného je závislá na délce pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr

- a) méně než jeden rok, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku,
- b) alespoň jeden rok a méně než pět let, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši tří průměrných měsíčních výdělků,
- c) alespoň pět let a méně než deset let, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši pěti průměrných měsíčních výdělků,



- d) alespoň deset let a méně než patnáct let, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši sedmi průměrných měsíčních výdělků,
- e) alespoň patnáct let a méně než dvacet let, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši deseti průměrných měsíčních výdělků,
- f) alespoň dvacet let, náleží zaměstnanci zvláštní odstupné ve výši dvanácti průměrných měsíčních výdělků.

**K odst. 1:** Základní důvod pro legitimní ukončení pracovního poměru vyplývá ze samého smyslu zaměstnavatelské činnosti, tj. činnosti, při níž se zaměstnanec za mzdu podílí podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů. Je to tedy činnost, která nutně musí přinášet zisk převyšující náklady. Nemůže-li se zaměstnanec podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, nebo není-li tato činnost efektivní (případně není tak efektivní, jak by mohla být), je zde vždy legitimní důvod k ukončení pracovního poměru.<sup>5</sup> Tento důvod však nemusí být ospravedlnitelným důvodem dle předchozího paragrafu.

Nemá-li zaměstnavatel k výpovědi ospravedlnitelný důvod, přesto má možnost skončit pracovní poměr výpovědí, poskytne-li zaměstnanci kompenzaci ve formě vysokého zvláštního odstupného. Základním předpokladem dobrého zaměstnavatelského výsledku je dnes zejména dobrá koordinace práce, a dobré sdílení informací. Proto narůstá význam komunikace mezi zaměstnanci a čím dál více se klade důraz na tzv. *soft skills*, které zahrnují schopnost zaměstnanců pracovat v týmu, naslouchat jiným, motivovat sebe sama i navzájem, nalézat nová řešení apod. Zaměstnavatel bude mít možnost dát zaměstnanci, který toto nespĺňuje, výpověď, zaplatit mu odstupné a zaměstnat někoho jiného, o kom bude přesvědčen, že pracovní kolektiv posune dopředu.

Tento institut mohou volit i ti zaměstnavatelé, kteří si svým výpovědním důvodem nejsou jistí a raději než případný soudní spor vyvolaný propuštěným zaměstnancem zvolí zaplacení vyššího odstupného (zvláštního odstupného). Z toho též vyplývá, že bude-li dána tzv. výpověď s důvodem a soud později rozhodne, že zde důvod nebyl, nebude se pracovní poměr obnovovat, ale zaměstnavatel bude povinen k zaplacení odstupného (jako by byl při výpovědi bez důvodu).

**K odst. 2:** Výše odstupného se v Evropě pohybuje v různých mezích, od velmi nízkého (do šesti měsíčních odměn), až po velmi vysoké (v řádu desítek měsíčních odměn). Výše je odstupňována a pohybuje se na evropském průměru.

### 3. Délka výpovědní doby

#### *Alternativa 1*

Stanoví se minimální výpovědní doba jednoho měsíce. Dle délky pracovního poměru se bude poskytovat odstupné. Bude se jednat o základní odstupné, ke kterému se přičte další odstupné (stanovené dle obecného důvodu výpovědi), případně též zvláštní odstupné (půjde-li o výpověď bez ospravedlnitelného důvodu). Vychází se tím vstříc obecnému trendu, kdy se povinnosti stanovené k ochraně zaměstnance dají kompenzovat finanční částkou.

Stejného efektu lze dosáhnout i dle druhé alternativy, neboť každá ze stran může volit vyplacení z výpovědní doby (viz dále). Strany tak mají větší výběr a sluší se dodat, že je druhá alternativa vstřícnější vůči zaměstnavatelům, kteří nemohou vynaložit prostředky k okamžitému vyplacení kompenzačního odstupného. Mají širší paletu možností.

#### *Alternativa 2*

§ C01

[Délka výpovědní doby]

<sup>5</sup> K tomu srov. HAVLÍK, Antonín. Smluvní svoboda v pracovním právu – pracovní poměr na dobu určitou, ukončení pracovního poměru a omezení zaměstnance po ukončení pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2004, roč. 52, č. 8.

(1) Výpovědní doba je pro obě strany stejná a je závislá na délce pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr do dne doručení výpovědi

- a) méně než dva roky, činí výpovědní doba dva týdny,
- b) alespoň dva roky a méně než deset let, činí výpovědní doba jeden měsíc,
- c) alespoň deset let a méně než dvacet let, činí výpovědní doba dva měsíce,
- d) alespoň dvacet let, činí výpovědní doba tři měsíce.

(2) Je-li pro jednu stranu sjednána delší výpovědní doba, považuje se tato doba za sjednanou i pro druhou stranu.

Odstupňovaná délka výpovědní doby je v Evropě běžná. V určitých obdobích ji lze nalézt např. v Maďarsku, Polsku, Belgii, Německu, Finsku, Řecku, Irsku, Lucembursku, Rakousku, Slovinsku. Obdobná úprava se vyskytuje i ve státech mimo EU, např. v Turecku, Tchajwanu. Délka výpovědní doby se odstupňuje dle délky pracovního poměru. Rozhodná je délka pracovního poměru do dne doručení výpovědi zaměstnanci. Do délky pracovního poměru se nezapočítává délka výpovědní doby; zaměstnavatel tak nemusí s touto veličinou kalkulovat: bylo by nelogické, aby délku výpovědní doby určoval s ohledem na délku výpovědní doby, kterou má teprve určit.

S návrhem lze dále pracovat – např. stanovit počátek běhu výpovědní doby od týdne následujícího po doručení výpovědi.

Lze sjednat výpovědní lhůty delší, vždy však pro obě strany shodné délky. Pakliže by bylo toto pravidlo porušeno, nastoupí fikce, že i pro druhou stranu byla sjednána tato delší výpovědní lhůta.

#### **4. Vyplacení se z výpovědní doby**

##### § D01

(1) Vypovídající strana může ve výpovědi uvést, že namísto dodržení části výpovědní doby poskytne druhé straně peněžní vyrovnání. Tímto způsobem zkrácená výpovědní doba musí činit nejméně jeden týden.

(2) Výše peněžního vyrovnání se rovná výši průměrného výdělku zaměstnance za období, o které se výpovědní doba zkracuje.

Vzorem k tomuto ustanovení je úprava francouzská, belgická, finská, lucemburská, italská, či turecká. Navrhovaná úprava je vhodná např. i pro situace, kdy chce zaměstnanec odejít k novému zaměstnavateli a se stávajícím se nedohodli na rychlém ukončení pracovního poměru. Nový zaměstnavatel, který má velký zájem na urychleném nástupu tohoto zaměstnance, jej může z výpovědní lhůty tzv. vyplatit. Zachovává se doba jednoho týdne, kterou nelze překročit – je tomu proto, aby měly obě strany jistotu, že dojde k předání práce a zvláště zaměstnanec neodejde z hodiny na hodinu.

Je na straně, která chce podat výpověď, aby si předtím vše řádně promyslel. Po podání výpovědi již nemůže k jednostrannému vyplacení se z výpovědní doby přistoupit. Dohodě stran však nic nebrání.

Nutno řešit, do kdy bude zaměstnanec nebo zaměstnavatel povinen vyplatit finanční částku. Zaměstnavatel musí určit výši průměrného výdělku – zaplatí do stanoveného dne od určení (nejpozději se mzdou); má-li platit zaměstnanec, pak mu musí zaměstnavatel do určité lhůty oznámit, kolik mu má zaměstnanec zaplatit.

#### **5. Ochranné doby**

Navrhuje se omezit ochranné doby v § 53 odst. 1. Minimem je vypuštění věty za středníkem v písm. a), vypuštění písm. b), c) a e).

## PŘÍLOHA Č. 13

### SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM

Navrhuje se zobecnit důvody opravňující okamžité zrušení pracovního poměru. Přitom se kombinuje se stávající úpravou, aby byla právní úprava i přes zobecnění více návodná.

#### § A01

[Okamžité zrušení pracovního poměru]

(1) Pracovní poměr může kterákoliv ze stran okamžitě zrušit bez zachování výpovědní doby, je-li zde vážný důvod, na jehož základě nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby.

(2) Vážným důvodem dle odstavce 1 na straně zaměstnance je zejména nevyplacení mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, anebo jejich podstatné části do patnácti dnů po uplynutí termínu výplaty mzdy.

(3) Vážným důvodem dle odstavce 1 na straně zaměstnavatele je zejména

- a) zaměstnancovo zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru,
- b) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.

Pracovní smlouva je založena na předpokladu vzájemné důvěry obou smluvních stran. Ke zničení tohoto předpokladu mohou vést pouze vážné důvody – ty pak opravňují k užití okamžitého zrušení pracovního poměru (mimořádné výpovědi). Tyto důvody lze souhrnně označit jako důvody, které jsou takového rázu, že není slušné požadovat na zaměstnavatele či zaměstnanci, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní lhůty. Lze předpokládat, že vážný důvod je dán pouze tehdy, jeví-li se okamžité zrušení jediným možným východiskem. Podobné ustanovení obsahuje např. německá úprava, kde se mimořádná výpověď umožňuje: „... pokud existují takové skutečnosti, na jejichž základě již nelze po vypovídajícím spravedlivě požadovat trvání pracovního poměru.“, italská úprava, švýcarská úprava či maďarský zákoník práce.

Vážné důvody demonstrativně uvádí druhý a třetí odstavec. Ze strany zaměstnavatele může takovým důvodem být dlouhodobá pracovní neschopnost, vytrvalé odmítání pracovat, trestná činnost zaměstnance, hrubé urážky zaměstnavatele, porušení loajality (vyzrazení obchodního tajemství), významné porušení či porušování zákazu konzumace alkoholu, převzetí úplatku, opožděný návrat do práce po dovolené apod. Ze strany zaměstnance je jistě takovým důvodem nezaplacení (zadržování) mzdy, urážky ze strany zaměstnavatele apod. Vážné důvody lze demonstrativním výčtem vymezit dále např. v kolektivní smlouvě. Toto vymezení však může být pouze orientační a nemůže být např. pro soud závazné, s ohledem na relativně abstraktní hypotézu právní normy. Soud musí vždy posuzovat, zda uplatněný důvod lze podřadit pod toto ustanovení. Je zajímavé, že i v Německu, které je známo silnou ochranou před výpovědí, je připuštěno, aby byl zaměstnanec okamžitě propuštěn, jestliže ukradne zaměstnavateli věc zanedbatelné hodnoty (judikovány byly případy krádeže tří kusů kiwi, kousku koláče, rtěnky apod.).<sup>6</sup> Argumentuje se tím, že zaměstnavatel nemůže své zaměstnance podrobovat neustálému dohledu, musí tedy vycházet z čestnosti jejich chování v situacích, kdy bez jeho dohledu nakládají s jeho majetkem. Náklady na spolehlivé vyloučení všech přehmatů, kterých se může zaměstnanec dopustit, by byly velmi vysoké. Proto musí existovat silná, zákonná, negativní motivace, aby zaměstnanec přiměla nechovat se v rozporu se smlouvou. Pro okamžité propuštění tak není důležitá hodnota ukradené věci, ale spíše ztráta důvěry v zaměstnance.

Naplnění tohoto důvodu pro rozvázání pracovního poměru je snazší u vedoucího zaměstnance, než u ostatních zaměstnanců, což vyplývá z jeho postavení, zejména silnější povinnosti loajality vůči zaměstnavateli. Lze uvést některé příklady z Itálie, které byly soudy uznány za vážný důvod k okamžité výpovědi vedoucího zaměstnance: překročení zmocnění, snaha o založení společnosti (spolu s jinými zaměstnanci), která by vyvíjela činnost ve stejné oblasti jako zaměstnavatel, urážlivé výroky vůči nadřízenému apod. Naopak, ze strany vedoucího zaměstnance soud uznal za vážný důvod k okamžité výpovědi případ, kdy byl zaměstnavatel

<sup>6</sup> Srov. SCHLACHTER, Monika. Fristlose Kündigung wegen Entwendung geringwertiger Sachen des Arbeitgebers. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2005, Bd. 22, Heft 8, s. 433-437.

v prodlení s plněním sjednané odměny, přestože to bylo z důvodu druhotné platební neschopnosti, o které vedoucí zaměstnanec věděl.

## **PŘÍLOHA Č. 14**

### **DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR**

**1.** V § 74 zákoníku práce vypustit dosavadní odstavec jedna pro proklamativnost.

**2.** V § 74 nový odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr písemně; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.“

V § 76 se odst. 4 ruší, odstavce 5 a 6 se očíslojí jako odstavce 4 a 5.

Z důvodu boje proti nelegální práci je třeba, aby i dohoda o provedení práce byla uzavírána v písemné formě a zaměstnavatel tak mohl prokázat, že nejde o zastřený vztah – nelegální práci. Možnost uzavřít dohodu o provedení práce v jakékoliv formě, tedy i konkludentně, je totiž zneužívána. Všechny právní úkony zakládající základní pracovně právní vztahy (pracovní smlouva a obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) by tak měly mít stejný formální režim.

**3.** V § 75 a v § 76 odst. 1 se číslice „150“ nahrazuje číslicí „200“.

K větší využitelnosti dohod o provedení práce, zejména například pro letní studentské brigády se navrhuje zvýšit maximální povolený počet hodin v kalendářním roce ze 150 na 200.

**4.** Navrhované rozšíření délky pracovní doby u dohody o pracovní činnosti pro sezónní práce lze provést vložением nového odstavce 4 do § 76 zákoníku práce:

„(4) K provádění sezónních prací na dobu nepřesahující tři měsíce v kalendářním roce je možné na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu; dodržení sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za dobu trvání sezónní práce.“

Jde o období dřívější právní úpravy, kterou v době do 31.12.2006 obsahoval § 39 dřívějšího nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Nový zákoník práce tuto úpravu bezdůvodně nepřevzal, čímž došlo ke zpřísnění právní úpravy. K provádění sezónních prací je ovšem takové flexibilní řešení účelné, neboť využití dohody o pracovní činnosti je jednodušší, než je tomu u pracovního poměru, a je o něj zájem jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců – brigádníků.

## PŘÍLOHA Č. 15

### PRACOVNÍ DOBA

#### Nejdůležitější návrhy

V § 81 vložit nové odstavce 2 a 3:

(2) Je-li sjednáno, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, nebo že si více zaměstnanců rozvrhuje pracovní dobu po vzájemné dohodě, užije se ustanovení § 317 obdobně, ledaže je sjednáno jinak. Za práci přesčas však přísluší zaměstnanci vždy mzda nebo plat nebo náhradní volno. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 84a).

(3) Dohodu, že pracovní doba zaměstnance nebude předem rozvrhována a že zaměstnanec bude pracovat podle potřeby zaměstnavatele, lze ospravedlnit pouze vážnými provozními důvody na straně zaměstnavatele. Strany sjednají

- a) nejmenší rozsah pracovní doby, v níž musí zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, a to alespoň v délce poloviny stanovené týdenní pracovní doby; je-li sjednán menší rozsah, platí, že byl sjednán v délce poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- b) přiměřenou dobu, v jaké má zaměstnavatel zaměstnanci oznámit, že má nastoupit do práce; není-li doba sjednána, platí, že činí tři dny před plánovaným začátkem výkonu práce, ledaže je pro jednotlivý případ nástupu do práce sjednáno jinak.

Dodržování sjednaného a nejméně přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu trvání pracovního poměru, nejdéle však za 52 týdnů.

Odstavce 2 a 3 se označí jako odstavce 4 a 5.

Novým odstavcem 2 mají být stanoveny podmínky, za nichž si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec, a to i při práci na pracovišti zaměstnavatele (tzv. volná pracovní doba). Protože půjde o práci na pracovišti, není zcela použitelné ustanovení § 317, a to pokud jde o délku směny a kompenzaci práce přesčas. Tato práce totiž je pod větší kontrolou zaměstnavatele, než je tomu při práci mimo jeho pracoviště. Návrh též pamatuje na možný job-sharing – sdílení pracovního místa více zaměstnanci, kteří se na rozvržení pracovní doby mezi sebou dohodnou.

V novém odstavci 3 se umožňuje v pracovním poměru tzv. práce na zavalanou (on-call work), a to v souladu se záměry Zelené knihy EU. Nynější možnost využít tento způsob práce jen u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nedostatečná, s ohledem na jejich časová omezení. Současně se navrhuje stanovit záruky proti zneužití nepravidelné výpomoci v neprospěch zaměstnanců. Jde o pracovní zapojení tradičně využívané důchodci, studenty nebo ženami v domácnosti.

#### Ostatní navrhované změny týkající se pracovní doby

1. V § 85 odst. 3 za slovo „čtyřtýdenním“ vložit slova „nebo měsíčním“.

Nepřípustnost tzv. měsíční pružné pracovní doby je nadále neudržitelná, neboť ji – byť v rozporu se zákonem – využívá celá řada, a to i velkých podniků. Její výhodou je ztotožnění vyrovnávacího období se zúčtovacím obdobím pro výplatu mzdy či platu. Argument, že je pracovní doba koncipována jako týdenní neobstojí, neboť je možné ji přepočítat i na období, dané též zlomkem týdne.

2. Do § 85 doplnit nový odst. 5:

(5) Pružné rozvržení pracovní doby může být upraveno tak, že zaměstnanci bude umožněno

- a) naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu i v delším období než je vyrovnávací období podle odst. 3, jestliže ji nemohl naplnit z důvodů podle odst. 4,
- b) v delším období použít odpracovanou pracovní dobu, přesahující pracovní dobu danou násobkem týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období, která nemá povahu práce přesčas, k naplnění týdenní pracovní doby.

Nový zákoník práce nepřevzal právní úpravu obsaženou v § 85c odst. 3 a § 85d odst. 2 písm. b) dřívějšího ZP, která umožňovala následně doplnit chybějící pracovní dobu zaměstnance, kterou neodpracoval, protože mu v tom zabránily překážky v práci, jakož i následně použít nadpracovanou pracovní dobu, kterou z důvodu překážek v práci, vyslání na pracovní cestu nebo jiných provozních důvodů nemohl využít v daném vyrovnávacím období. Možnost takového řešení je značně zpochybněna formulací v § 85 odst. 3, že zaměstnanec musí průměrnou týdenní pracovní dobu naplnit v příslušném vyrovnávacím období. Toto vyjádření je vnímáno jako kogentní. Návrh tuto právní úpravu do zákona ve zprávně podobě navrácí, a to jednotně pro oba opačné případy.

**3. V § 86 vypustit odst. 2. V této souvislosti v § 120 a 121 vedle pojmu „stálá mzda“ použít i pojem „stálý plat“.**

Není důvod neumožnit konto pracovní doby i u zaměstnavatelů, odměňujících platem, po čemž volají zejména umělecké soubory, které mají povahu příspěvkových organizací.

**4. V ustanoveních, která dávají větší možnosti jen kolektivní smlouvě umožnit příslušné řešení rovněž formou individuální dohody se zaměstnancem. Jde o § 83 odst. 1 (stanovení délky vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby), § 86 odst. 3 (dtto vyrovnávací období u konta pracovní doby) a § 93 odst. 4 (délka vyrovnávacího období pro maximální rozsah práce přesčas). V zákoně uvedená konstrukce znevýhodňuje zaměstnavatele, u nichž nepůsobí odborová organizace.**

**5. V § 89 odst. 2 formulovat:**

(2) Případně-li doba bezpečnostní přestávky na dobu přestávky v práci na jídlo, odstavec 1 se nepoužije.

Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, je tím účel bezpečnostní přestávky naplněn. Současná právní úprava, stanovící, že se v tomto případě přestávka na jídlo a oddech započítá do pracovní doby je nedůvodná a neopodstatněně zvyhodňuje některé zaměstnance, například řidiče, oproti jiným. Argument, že bezpečnostní přestávka má přednost, nemá logiku. Účelem bezpečnostní přestávky není poskytovat za ni peněžní plnění, ale vyjmout zaměstnance expozici rizikového faktoru pracovních podmínek, což je splněno i přestávkou na jídlo a oddech.

**6. § 79 odst. 2 písm. b) formulovat takto:**

b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem nebo dvousměnným pracovním režimem, kterým je zabezpečen výkon práce po dobu 24 hodin po sobě jdoucích, 37,5 hodiny týdně,

Jde-li o délku týdenní pracovní doby, jsou znevýhodněni zaměstnanci pracující ve dvousměnném pracovním režimu (nejde-li o nepřetržitý provoz) v dlouhých směnách, trvajících 11 až 12 hodin, jimiž je

pokryta doba 24 hodin. Je správné je postavit naroveň zaměstnancům v třísměnném pracovním režimu se standardně dlouhými 7,5 hodinovými směny, jimiž je rovněž pokryta doba 24 hodin po sobě jdoucích.

**7. V § 79 zařadit nový odstavec 4:**

(4) Pro délku stanovené týdenní pracovní doby je rozhodný režim pracovní doby každého jednotlivého zaměstnance.

V praxi jsou nejasnosti, pokud někteří zaměstnanci na pracovišti s určitým směnným režimem pracují v individuálně odlišném režimu pracovní doby (např. jen na 1 směnu).

**8. V § 84 se na konci vkládá středník a slova:**

to platí obdobně při změně rozvrhu pracovní doby

Zákon sice nezakazuje měnit rozvrh pracovní doby, avšak absence právní úpravy (s výjimkou § 84 odst. 2 pro konto pracovní doby) přináší nejasnosti a výkladové problémy. Navíc je třeba pro zavádění změn stanovit pravidla, a to analogickým postupem, daným pro zpracování rozvrhu samého.

**9. V § 86 odst. 3 (nynějšího číslování) doplnit na konci větu:**

Práce může být nařizována i odchýlně od rozvrhu pracovní doby.

Takový postup předjímá zákon i nyní a to konstrukcí účtu pracovní doby, zejména dle § 87 odst. 2 písm. c). Jde o vyjádření samé podstaty konta, které má zaměstnavateli umožnit pružně reagovat na poptávku po práci. Výslovné uvedení tohoto pravidla má odstranit nejasnosti a obavy podniků z uplatnění konta.

**10. V § 87 odst. 3 vypustit slova „každý týden“.**

Požadavek zákona vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou je nedůvodný a zbytečně administrativně zatěžuje zaměstnavatele. Je vhodné jim ponechat volnost v určení doby, za kterou budou tento rozdíl nasčítávat.

**11. V § 98 odst. 2 doplnit větu:**

Práci přesčas je vždy doba přesahující směnu v délce 12 hodin.

I pro konto pracovní doby platí omezení délky směny na 12 hodin a možnost zkrácení doby nepřetržitého odpočinku mezi směny až na 8 hodin podle § 90 odst. 2 písm. a), a to i z důvodu práce přesčas. Odpracovaná doba nad 12hodinovou směnou ale musí být vždy prací přesčas, a to i když nevznikne práce přesčas na základě obecného pravidla podle § 98 odst. 2 věta první. Jde též o odstranění interpretačního problému.

**12. V § 91 odst. 5 vypustit slova „a pro zjišťování průměrného výdělku“.**

Posuzování začátku dne pracovního klidu nemá žádnou souvislost se zjišťováním průměrného výdělku.



**13.** V § 92 odst. 1 vypustit slova „během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů“. V § 92 odst. 3 slova „rozvrhnout pracovní dobu“ nahradit slovy „poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu“. Dále na konec doplnit středník a text: „to neplatí při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.“

Slova navržená k vypuštění z odst. 1 jsou nadbytečná, neboť týden jako každé období 7 po sobě jdoucích dnů je definován v § 78 odst. 1 písm. j). Formulace navíc vytváří nejasnost, zda není požadováno „klouzavé“ vymezení týdne pro tento účel. Není ani v souladu s odst. 3, kde se hovoří o období 2 týdnů, nikoliv každých 14 po sobě jdoucích dnů.

V odstavci 3 současná formulace zpochybňuje, zda je zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu vůbec garantován, či nikoliv, a to díky odkazu na rozvrh pracovní doby (jeho součástí není práce přesčas). Formulace by měla být analogická s § 90 odst. 2, týkajícím se zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi směny. Zákon by tedy měl odpočinek v rozsahu 24 hodin týdně garantovat jako nepodkročitelný, avšak s výjimkou živelních a jiných obdobných mimořádných událostí, při nichž by byl zákon beztak porušován.

**14.** V § 317 písm. c) formulovat:

- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatky za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za práci v noci nebo příplatek k platu za rozdělenou směnu; zaměstnanci nepřísluší ani náhrada mzdy, mzda nebo plat za svátek, pokud práci v tento den nekonal.

Dále za písmeno c) doplnit větu:

Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně dohodnout poskytování plnění uvedených v písm. a) až c) nebo některých z nich.

Ve výčtu složek mzdy a platu, které nepřísluší zaměstnanci pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, je třeba doplnit další, které jsou poskytovány za práci v určité době. Zaměstnancům by neměly být kompenzovány ani tzv. placené svátky, neboť o tom, co je jejich obvyklý pracovní den si rozhodují sami. Na druhé straně není důvod neumožnit, aby zaměstnavatel na základě se zaměstnancem dohodnutých podmínek mu mohl poskytovat i vyloučená plnění nebo některá z nich. Výslovné uvedení této možnosti odchýlit se od zákona je nezbytné pro účely odměňování platem, s ohledem na § 122 odst. 1, který neumožňuje se odchýlit od předepsaného složení platu.

**15.** V § 348 odst. 2 vypustit slova „ani na zjišťování průměrného výdělku“.

Pro účely zjišťování průměrného výdělku platí zvláštní právní úprava, uvedená v § 353 odst. 2. Na jejím základě je odpracovanou dobou doba, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Uvedení průměrného výdělku v § 348 odst. 2 je nadbytečné a zavádějící a může být i vnímáno jako odporující právní úpravě průměrného výdělku.

## **NÁČRT ALTERNATIVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY**

Alternativní návrh vychází z obecně platné zásady, že pracovní dobu a její rozvržení určuje zaměstnavatel (ovšem toto pravidlo je dispozitivní). Zaměstnavatel může pracovní dobu určit a rozvrhnout dle své potřeby. Aby však bylo chráněno zdraví zaměstnanců je nutno stanovit minimální limity, jež musí zaměstnavatel dodržovat (např. maximální délka týdenní pracovní doby, úprava noční práce apod.). Tyto vycházejí především ze směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Úprava pracovní doby bude zjednodušena, očištěna o zbytečné definice. Více prostoru se dostává smluvní úpravě. Zaměstnavatel, který chce být konkurenceschopný, musí dnes rychleji než dříve reagovat na novou situaci na trhu. Osmihodinová pracovní doba a dvousměnný provoz všem výzvám nestačí. Možnost pružného rozvržení pracovní doby je často i v zájmu zaměstnance, který si přeje vyšší časovou suverenitu, aby nemusel např. rezignovat na plnění svých povinností v rodině. Obě strany proto budou moci ve větší míře než dnes využívat pružných modelů, od klouzavého rozvržení pracovní doby s pevnou částí, klouzavého rozvržení pracovní doby bez pevné části,<sup>7</sup> až po konta pracovní doby.

#### § A01

[Pojem a rozvržení pracovní doby]

(1) Zaměstnavatel určuje rozvržení pracovní doby. Přihlíží přitom k přání zaměstnance, pokud to připouští provozní zájmy.

(2) Během pracovní doby zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, nebo je mu k dispozici na místě zaměstnavatelem určeném.

(3) Zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh pracovní doby a seznámí s ním zaměstnance zpravidla dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.

Určení pracovní doby je v první řadě záležitostí smluvního ujednání. Pakliže není v této věci žádné dohody, určuje pracovní dobu zaměstnavatel. Musí přitom dodržet kogentní ustanovení vyplývající zejména z implementovaných evropských směrnic. Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“) se snaží zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců tím, že jim zajistí dostatečnou minimální dobu na odpočinek a adekvátní přestávky. Směrnice o pracovní době definuje typické rysy chápání pracovní doby jako „jakoukoliv dobu, po kterou zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a provádí svou činnost nebo povinnosti“.

Pracovní doba je tedy časový úsek, ve kterém dává zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici svoji pracovní sílu. Přitom není rozhodné, zda je mu v této době skutečně práce přidělována. Do pracovní doby se neřadí doba odpočinku ani přestávky na odpočinek. Na počátku pracovní doby musí být zaměstnanec připraven na svém pracovišti. Doba cesty do práce nebo příprava k výkonu práce (převlékání, mytí apod.) se do pracovní doby nezapočítávají (opačné ujednání je možné). To platí i pro případy, kdy je ochranný oděv předepsaný zákonem. Stejně zásady platí i pro skončení pracovní doby.

Je třeba rozlišit, kdy se do pracovní doby započítá zaměstnancova pracovní pohotovost. Dle stupně požadované dostupnosti se rozlišují tři varianty:

- Připravenost k práci – zaměstnanec nemusí vyvíjet svoji veškerou činnost, je však přítomen na místě výkonu práce, aby mohl kdykoliv zasáhnout do pracovního procesu. Typické pro připravenost k práci je, že není předem jisté, kdy nastane změna mezi plným a sníženým pracovním nasazením. Jde např. o situace, kdy se lékař po skončení jedné operace připravuje na další.
- Pohotovostní služba – zaměstnanec se musí zdržovat na určitém místě (určeném zaměstnavatelem), aby se mohl, je-li to nutné, zapojit do pracovního procesu. Toto místo se může nacházet kdekoliv. Využití tohoto času záleží pouze na zaměstnanci.
- Pohotovost na zavolání (dosažitelnost) – zaměstnanec je zaměstnavateli k dispozici tzv. na zavolání. Zaměstnanec musí být schopný dostavit se k výkonu práce co nejdříve. Německý Spolkový pracovní soud se zabýval otázkou, do jaké doby se musí zaměstnanec dostavit.<sup>8</sup> Nesmí jít o příliš krátkou lhůtu, neboť ta by zaměstnanci zcela znemožnila svobodně se rozhodnout, v jakém místě se bude nalézat.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Zaměstnanec má určený objem pracovní doby za určitý časový úsek (týden, měsíc, několik měsíců) a v rámci toho si sám určuje, kdy pracuje tak, aby v průměru dosáhl sjednané hranice.

<sup>8</sup> Rozsudek ze dne 31.1.2002, sp.zn. 6 AZR 214/00, „Rufbereitschaft – Zeitvorgabe zur Arbeitsaufnahme“; rozsudek je dostupný na WWW: <<http://lexetius.com/2002,1120>>.

<sup>9</sup> Případy pracovní pohotovosti se řeší i v USA. Zajímavým je např. rozhodnutí *Reimer v. Champion Healthcare Corp.* z roku 2001. I když musela být zdravotní sestra ve stálém telefonickém dosahu a dostavit se do nemocnice do dvaceti minut, mohla si svůj volný čas uzpůsobit svým potřebám. Toto a skutečnost, že byla do služby volána

Evropský soudní dvůr potvrdil, že nejen připravenost k práci, ale též pohotovostní službu je z důvodu přítomnosti zaměstnance na pracovišti nutno zahrnout do pracovní doby a ne do doby odpočinku. V rozsudku *Simap*<sup>10</sup> judikoval, že pohotovostní služba je součástí pracovní doby a služba na zavolání je součástí pracovní doby pouze v rozsahu, kdy dochází ke skutečnému pracovnímu výkonu. V rozsudku *CIG*<sup>11</sup> soud potvrdil, že pravidla vyslovená v rozsudku *Simap* se nevztahují pouze na lékaře. V poslední době nejdůležitějším byl rozsudek *Jäger*,<sup>12</sup> který opět výslovně stanovil, že pohotovostní služba je součástí pracovní doby. Dále konstatoval, že dobu pohotovostní služby nelze rozdělovat na dobu odpočinku a dobu, po kterou zaměstnanec skutečně vykonává práci.<sup>13</sup>

Evropský soudní dvůr uvedl, že rozhodujícím faktorem v rozhodování o charakteristických rysech pracovní doby ve smyslu směrnice o pracovní době je to, že zaměstnanec tráví čas na pracovišti a je zaměstnavateli k dispozici, aby poskytl své služby, jakmile to bude potřeba. To by znamenalo, že ne vždy by se pohotovostní služba do pracovní doby počítala – pokud by měl zaměstnanec určené jiné místo, nežli pracoviště. Proto se prosazuje širší pojetí a hovoří se již ne pouze o pracovišti, ale o místě určeném zaměstnavatelem. Rozdíl mezi pohotovostní službou a dosažitelností spočívá v širším uplatnění nařizovacího práva zaměstnavatele – záleží pouze na něm, jaké místo zaměstnanci určí. Započítání pohotovostní služby do pracovní doby by mělo zaměstnavatele vést k rozumné úvaze, zda je pro něho výhodné, určovat místo vzdálenější (k místu výkonu práce), nebo toto ponechat na rozhodnutí zaměstnance.

## § A02

### [Sdílení pracovního místa – job sharing]

(1) Sjedná-li zaměstnavatel se dvěma či více zaměstnanci, že budou sdílet jedno pracovní místo, určí si rozvržení pracovní doby mezi sebou zaměstnanci. Smlouva o sdílení pracovního místa vyžaduje písemnou formu.

(2) V případě dočasné překážky v práci u jednoho zaměstnance ho ostatní zastoupí, lze-li to po nich spravedlivě požadovat.

**K odst. 1:** Tato forma práce je nejvíce rozšířena v Německu a Dánsku. Vzhledem k tomu, že v současné době u nás není sdílení pracovního místa příliš časté, jeví se jako vhodné výslovně ho zmínit v zákoně, přičemž podrobnosti nechat na smluvní úpravě zúčastněných stran či úpravě kolektivních smluv.

Job-sharing musíme odlišit od jiných zvláštních druhů výkonu práce:

- job-splitting – v podstatě jde o rozvržení klasického plného úvazku na více částečných úvazků, rozvržení pracovní doby jednotlivých zaměstnanců je v pravomoci zaměstnavatele,
- job-pairing – více zaměstnanců přebírá společně odpovědnost za dlužný pracovní výkon,
- split-level-sharing – jde o obsahové rozdělení práce – jeden zaměstnanec odpovídá za vyhotovení výrobku, druhý za přezkoušení kvality.

Klasickým modelem je job-sharing. Někdy se tato pružná forma práce nazývá „twin job“ (práce dvojčat). Zaměstnanci sdílející pracovní místo se mezi sebou dělí o dané pracovní činnosti (dělí se o pracovní dobu, jejíž rozvržení mezi sebe sami určují). Tato metoda je prospěšná např. při zaměstnávání specifických skupin zaměstnanců (studentů, důchodců, matek s dětmi).

Job-sharer je klasickým zaměstnancem pracujícím na částečný pracovní úvazek. Se zaměstnavatelem uzavírá pracovní smlouvu, ve které se zavazuje k alternaci s jiným zaměstnancem. Zaměstnanci jsou povinni dohodnout se na rozvržení pracovní doby (je na nich samotných, aby si ji dle svých potřeb rozdělili – na to pak navazuje povinnost ke vzájemnému zastoupení stanovená ve druhém odstavci). Z toho též vyplývá omezení nařizovacího práva zaměstnavatele ve směru k rozvržení pracovní doby (nařizovací právo nastupuje až v případě, kdy mezi zaměstnanci nedojde k dohodě).

---

relativně zřídka, vedlo soud k závěru, že čas trávený pohotovostí nebyl primárně časem stráveným ku prospěchu nemocnice. Proto nebyla tato pohotovost uznána za pracovní dobu. Shrnutí rozsudku je dostupné na WWW: <[http://www.swlearning.com/blaw/cases/employment\\_law/1001\\_employment\\_law\\_01.html](http://www.swlearning.com/blaw/cases/employment_law/1001_employment_law_01.html)>.

<sup>10</sup> Rozsudek ze dne 3. října 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98.

<sup>11</sup> Rozsudek ze dne 3. července 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saúde (Sergas), C-241/99.

<sup>12</sup> Rozsudek ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jäger, C-151/02.

<sup>13</sup> Rozhodnutí *Jäger*, odst. 75 – pohotovostní služba, vykonávaná na místě určeném zaměstnavatelem, představuje ve svém celku pracovní dobu, dokonce i když lékař smí v té době odpočívat na svém pracovišti, pokud nejsou vyžadovány jeho služby.

**K odst. 2:** V Německu je job-sharing zakotven v zákoně o částečném pracovním úvazku a pracovních smlouvách na určitou dobu (TzBFG). Jedná se však o úpravu kritizovanou v tom ohledu, že nepřináší potřebnou míru pružnosti. Zejména je velmi omezena možnost vzájemného zastoupení zaměstnanců (pro každý jednotlivý případ je třeba zvláštní dohody). Proto tento návrh primárně vychází z povinnosti k vzájemnému zastoupení zaměstnanců tak, jak to činí návrh německého zákona o pracovní smlouvě. Jedná se zejména o typické případy překážek v práci – nemoc jednoho zaměstnance, čerpání dovolené apod.

#### § A03

[Týdenní pracovní doba]

(1) Pracovní doba včetně práce přesčas může činit v průměru nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.

(2) Průměrná týdenní pracovní doba se posuzuje za období čtyř měsíců. V podnikové kolektivní smlouvě může být toto období prodlouženo až na šest měsíců a v kolektivní smlouvě vyššího stupně až na dvanáct měsíců.

(3) Do období dle odstavce 2 se pro účely výpočtu průměrné týdenní pracovní doby nezapočítává doba, po kterou zaměstnanec čerpal dovolenou, a doba, kdy nepracoval z důvodu nemoci.

48-hodinový limit (čl. 6 směrnice o pracovní době) se nevztahuje na každý konkrétní pracovní týden (pondělí až neděle), ale na průměrnou pracovní dobu, která připadne na týden v referenčním období. To umožňuje jistou flexibilitu vzhledem k vývoji na trhu a k období, která se mohou co do objemu pracovní nabídky lišit. Podle směrnice mohou členské státy stanovit referenční období nejdéle na čtyři měsíce (čl. 16, písm. „b“ směrnice o pracovní době). Toto období může být prodlouženo v kolektivních smlouvách, a to na šest měsíců kolektivní smlouvou na úrovni zaměstnavatele a až na rok kolektivní smlouvou vyššího stupně (čl. 19 směrnice o pracovní době). Směrnice umožňuje vyloučit určité doby z referenčního období (čl. 16, písm. „b“ směrnice o pracovní době).

#### § A04

[Týdenní pracovní doba nezletilého zaměstnance]

Pracovní doba nezletilého zaměstnance nesmí překročit osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně. Je-li nezletilý zaměstnán u více zaměstnavatelů, pracovní doby se sčítají.

Implementuje se požadavek směrnice 94/33/ES, o ochraně nezletilých zaměstnanců – čl. 8 odst. 2 a 4. Maximální pracovní doby jsou stanoveny pevně, nelze je průměrovat za určité referenční období.

#### § A05

[Práce přesčas]

(1) Stanovená týdenní pracovní doba činí v průměru nejvýše čtyřicet hodin, ledaže je vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí pro určité práce z důvodu jejich namáhavosti stanovena doba kratší.

(2) Doba přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu se považuje za práci přesčas.

(3) K práci přesčas je zaměstnanec povinen pouze

a) je-li to písemně sjednáno, nebo

b) v případech naléhavé provozní potřeby zaměstnavatele a lze-li to po zaměstnanci spravedlivě požadovat.

**K odst. 1, 2:** Stanovená pracovní doba činí v průměru čtyřicet hodin týdně. Je dáno zmocnění Ministerstvu, aby v podzákoněm právním předpisu vymezilo kategorie zaměstnanců, u nichž je např. z důvodu velmi namáhavé práce rozumné stanovit kratší týdenní pracovní dobu (platná úprava – § 79 odst. 2 ZP). I za

takto stanovenou kratší dobu náleží zaměstnanci odměna v nezkrácené podobě – v tom spočívá rozdíl od sjednané kratší pracovní doby, za níž zaměstnanci náleží odměna odpovídající této kratší pracovní době (což samozřejmě nevyklučuje odlišné ujednání). Práce přesčas představuje v průměru maximálně 8 hodin týdně.

**K odst. 3:** Jsou dva případy, kdy je zaměstnanec povinen konat práci přesčas. První – je-li to sjednáno. Ve smlouvě lze dohodnout rozsah i důvody práce přesčas. Druhý – nařídí-li to zaměstnavatel. Může tak učinit v případech naléhavé provozní potřeby za podmínky, že to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Práce přesčas se v tomto druhém případě považuje za plnění povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.

#### § A06

[Práce přesčas zaměstnance na částečný pracovní úvazek]

(1) Sjedná-li strany kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, je zaměstnanec povinen konat práci přesčas pouze v případě, je-li to písemně sjednáno. V dohodě je třeba uvést počet hodin práce přesčas za týden.

(2) Počet přesčasových hodin nesmí být vyšší než činí patnáct procent ze sjednané týdenní pracovní doby.

Je řešen sporný bod, do jaké míry může zaměstnavatel nařídít práci přesčas zaměstnanci, se kterým sjednal kratší pracovní dobu (částečný úvazek). Je nelogické, aby při pracovním úvazku 15 hodin týdně, mohl zaměstnavatel nařídít přesčasovou práci dalších 33 hodin. To působí přímo proti smyslu částečného úvazku. Proto i platná právní úprava neumožňuje nařízení práce přesčas (§ 78 odst. 1 písm. i). V evropských právních řádech se rovněž objevují speciální ustanovení na toto reagující. Vyplývá z nich, že práce přesčas je v tomto případě možná pouze na základě dohody, přičemž zákon (případně kolektivní smlouva) omezuje výši přesčasových hodin.

#### § A07

[Denní a týdenní odpočinek]

(1) Zletilý zaměstnanec má v rámci dvaceti čtyř hodin právo na denní odpočinek v minimální délce jedenácti po sobě jdoucích hodin, nezletilý zaměstnanec v minimální délce dvanácti po sobě jdoucích hodin.

(2) Zletilému zaměstnanci,

- a) který vykonává činnosti, kde je nutná nepřetržitá služba nebo výroba,
- b) který vykonává činnosti vyžadující neustálou přítomnost,
- c) který vykonává činnosti, kde lze předvídat nárůst této činnosti,
- d) který pracuje v železniční dopravě, přičemž tráví svoji pracovní dobu ve vlaku nebo je jeho činnost závislá na jízdnicích řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy,
- e) v mimořádných případech (zejména při živelných událostech, při naléhavých opravných pracích),
- f) je-li jeho pracovní doba rozložena do celého dne (zejména v případě úklidových prací),

může být odpočinek podle odstavce 1 zkrácen až na osm hodin, a to za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

(3) Zletilý zaměstnanec má každý týden právo na nepřetržitý odpočinek v týdnu v minimální délce třiceti pěti po sobě jdoucích hodin, nezletilý zaměstnanec v minimální délce čtyřiceti osmi hodin. Zaměstnavatel určí nepřetržitý odpočinek v týdnu zpravidla tak, aby do něho spadala neděle.

**K odst. 1:** Implementuje se čl. 3 směrnice o pracovní době a čl. 10 odst. 1 písm. „b“ směrnice 94/33/ES o ochraně nezletilých zaměstnanců. Po vzoru Dánska, Irska, Itálie, Řecka a Velké Británie není nutné vymezovat maximální denní pracovní dobu. Tato je odvoditelná z 11 hodinového denního odpočinku a činí 13 hodin.

**K odst. 2:** Navrhuje se využít výjimky dle čl. 17 odst. 3 směrnice o pracovní době tak, jak je tomu i v platné právní úpravě (§ 90 ZP).

**K odst. 3:** Implementuje se čl. 5 směrnice o pracovní době a čl. 10 odst. 2 směrnice 94/33/ES, o ochraně nezletilých zaměstnanců. Směrnice o pracovní době původně určovala, aby tento odpočinek zahrnoval neděli. Toto sice Evropský soudní dvůr zrušil, ale 9 z 15 členských států EU před rozšířením ve své legislativě tento požadavek zakotvilo. Z důvodu zvyklosti se navrhuje zachovat jej též. Volí se obrát „zpravidla“ – tam kde to např. není možné s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele, nelze po něm požadovat zachování tohoto pravidla. Toto je též v souladu s čl. 2 bod 5 Evropské sociální charty, kde se stanoví, že odpočinek má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

#### § A08

[Přestávky na odpočinek]

(1) Pracovní doba delší než šest hodin je přerušována pravidelnými přestávkami na odpočinek. Přestávky na odpočinek se nezahrnují do pracovní doby.

(2) Při délce pracovní doby od šesti do devíti hodin trvá přestávka na odpočinek minimálně třicet minut, při délce nad devět hodin minimálně čtyřicet pět minut. Přestávka na odpočinek může být rozdělena na časové úseky v délce nejméně patnáct minut.

(3) Při pracích, které nemohou být přerušeny, musí být zletilému zaměstnanci i bez přerušování provozu zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.

(4) Nezletilý zaměstnanec má vždy právo na přestávku v práci již po čtyřech a půl hodině výkonu práce, a to v délce minimálně třiceti minut.

**K odst. 1:** Implementuje se čl. 4 směrnice o pracovní době.

**K odst. 2:** Přebírá se dosavadní právní úprava. Kolektivní smlouva může určit odchýlně.

**K odst. 3:** Využívá se výjimky dle čl. 17 odst. 3 písm. „c“ směrnice o pracovní době

**K odst. 4:** Implementuje se čl. 12 směrnice 94/33/ES, o ochraně nezletilých zaměstnanců.

#### § A09

[Noční práce]

(1) Délka pracovní doby u zletilého zaměstnance, který mezi 22. hodinou a 6. hodinou následujícího dne (dále jen „noční doba“) pravidelně odpracuje

a) nejméně tři hodiny, nebo

b) nejméně třetinu své roční pracovní doby

nesmí překročit v průměru osm hodin v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

(2) Průměrná délka pracovní doby dle odstavce 1 se posuzuje za období šesti měsíců. Přitom se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(3) U zletilého zaměstnance, jehož práce je spojena se zvláštními riziky, nebo těžkou fyzickou či duševní námahou, nesmí délka pracovní doby v noční době činit nikdy více než osm hodin v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

**K odst. 1:** Implementuje se čl. 2 odst. 4 písm. „a“, čl. 2 odst. 4 písm. „b“ bod „i“ a čl. 8 písm. „a“ směrnice o pracovní době.

**K odst. 2:** Implementuje se čl. 16 písm. „c“ směrnice o pracovní době.

**K odst. 3:** Implementuje se čl. 8 písm. „b“ směrnice o pracovní době. Úprava ve třetím odstavci je přísnější nežli v prvním odstavci, kde se umožňuje pracovní dobu průměrovat v referenčním období šesti měsíců.

#### § A10

[Noční práce nezletilých zaměstnanců]

(1) Zaměstnanec mladší šestnácti let nesmí vykonávat práci v noční době.

(2) Nezletilý zaměstnanec starší šestnácti let může konat práci v noční době pouze výjimečně, je-li to třeba pro jeho přípravu k povolání. Výkon práce nesmí přesáhnout jednu hodinu. Je-li to nezbytné pro ochranu nezletilého, vykonává nad ním dohled zletilý zaměstnanec.

Implementuje se čl. 9 směrnice č. 94/33/ES, o ochraně nezletilých zaměstnanců.

#### § A11

[Lékařské vyšetření zaměstnance pracujícího v noci]

Zaměstnavatel zajistí bezplatné lékařské vyšetření zaměstnance pracujícího v noční době,

a to

- a) před zařazením na práci v noční době,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně.

Implementuje se čl. 9 odst. 1 písm. „a“ směrnice o pracovní době.

#### § A12

[Vyjmutí vedoucích zaměstnanců z působnosti některých ustanovení o pracovní době]

Na vedoucí zaměstnance se nevztahují ustanovení § A03, A05, A07, A08, A09.

Čl. 17 odst. 1 písm. „a“ směrnice o pracovní době umožňuje vyjmout vedoucí zaměstnance z působnosti některých ustanovení o pracovní době. Navrhuje se tuto možnost využít. Obdobné řešení zvolili např. v Německu, nebo v Itálii. Proč tato výjimka? Oproti běžnému zaměstnanci je vedoucí zaměstnanec vůči zaměstnavateli v lepší pozici a dokáže efektivněji prosazovat své zdravotní, rodinné a sociální zájmy i proti nadměrným očekáváním zaměstnavatele. Ani vedoucí zaměstnanci, kteří jsou vyňati z působnosti kogentních ustanovení o pracovní době, nesmějí vykonávat práci v době, která by nebyla žádným způsobem omezená. Hranici představuje předně požadavek na ochranu zdraví vedoucího zaměstnanci (to akcentuje i sama směrnice). Zaměstnavatel nesmí ani žádat přemíru výkonu práce, ani takovou přemíru výkonu práce trpět, vedla-li by k ohrožení zdraví zaměstnance. Italský Ústavní soudní dvůr to vyjádřil těmito slovy: „I v případě, že není zákonem stanovena, ani stranami sjednána maximální pracovní doba, existuje nicméně i pro vedoucí zaměstnance kvantitativní horní mez, zejména se zřetelem k žádoucí ochraně zdraví a fyzické a psychické integrity, která je zaručena ústavou všem zaměstnancům.“

Přitom se nevylučuje odchylné smluvní ujednání.

#### § A13

[Zmocňovací ustanovení]

Vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku u zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou

- a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu,
- b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací,
- c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce,
- d) zaměstnanci městské hromadné dopravy,
- e) členové posádky letadla,
- f) zaměstnanci zajišťující provozování letiště,
- g) členové posádky plavidla,
- h) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu.

### ODMĚŇOVÁNÍ

#### Nejdůležitější návrhy

1. Umožnit, aby nad rámec stávající právní úpravy, podle níž lze zaměstnanci poskytnout mzdu nebo plat z důvodů jiných než za vykonanou práci, jen tehdy, stanoví-li tak zákon, mohl zaměstnavatel stanovit, určit a nebo se zaměstnancem sjednat, že mu bude poskytovat mzdu i za dobu, po kterou nepracuje.

Tento námět by představoval především změnu § 109 a dále řady dalších ustanovení upravujících právo zaměstnanců na náhradu mzdy (např. § 222 a § 192).

Alternativa 1: Zrušit pracovněprávní institut „náhrady mzdy“ a stanovit, že mzda i plat se zaměstnanci poskytují i za dobu, kdy nepracuje, pokud tak stanoví právní předpis; v případě mzdy umožnit, aby tak mohl zaměstnavatel postupovat i v případě, že to bude sjednáno ve smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo určeno mzdovým výměrem.

Poskytování náhrady mzdy je v některých případech administrativně náročné, a proto zaměstnavatelé někdy volí námi navržený postup z důvodu jednoduchosti i za současné právní úpravy (zejména zaměstnavatelé odměňující zaměstnance měsíční mzdou nebo platem). Je-li náhrada mzdy (platu) odvozená z průměrného výdělku vyšší než mzda (plat), což bývá obvyklé, dochází k obtížně obhajitelné situaci, že zaměstnanec je zaměstnavatelem placen lépe v době, kdy nepracuje, než v době, kdy pro něho koná práci.

Rizika: Realizace tohoto návrhu by byla plně konformní s právní úpravou poskytování platů zaměstnancům ve veřejných službách a správě. Právní úprava mezd podle zákoníku práce je plně liberalizována. Zákoník práce zaměstnancům pouze garantuje základní mzdové nároky (mzdová práva) a zakotvuje povinnost zaměstnavatelů výše oceňovat práci zaměstnanců za určitých (nestandardních) pracovních podmínek. Na druhé straně však žádným způsobem nesvazuje zaměstnavatele při výběru způsobu odměňování, tj. při volbě, vymezení a používání mzdových forem. Při uplatňování některých mzdových forem nelze předem zjistit výši mzdy zaměstnance, pokud nedosáhne určitého výsledku práce. Je tomu tak například při úkolové mzdě, provizní mzdě a nebo při smíšené mzdě. V těchto případech je možnost kalkulace mzdy po dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, obtížnější a odvíjela by se tak obvykle z průměrného výdělku.

Alternativa 2: Stanovit, že mzda i plat se zaměstnanci poskytují i za dobu, kdy nepracuje, pokud tak stanoví právní předpis při překážkách a při čerpání dovolené, a to v obou případech po dobu kratší než jedna celá směna. V případě mzdy umožnit, aby tak mohl zaměstnavatel postupovat i tehdy, že to bude sjednáno ve smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo určeno mzdovým výměrem, pokud zaměstnanci za tuto dobu nepřísluší jiné peněžní plnění související s výkonem práce.

V současné době zaměstnavatel nemůže poskytovat zaměstnanci mzdu za dobu, kdy nepracuje, pokud zákon výslovně nestanoví něco jiného (§ 109 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Tímto bychom zaměstnavatelům vytvořili prostor pro poskytování mzdy nejen v případě, že by to stanovil zákon (jako je tomu například v současné době při prohlubování kvalifikace), ale i v případě, že by na to pamatovala vnitřní úprava mzdových poměrů u zaměstnavatele. Tuto možnost by z důvodu jednoduchosti využili zejména zaměstnavatelé odměňující zaměstnance měsíční nebo hodinovou mzdou. U těchto zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance měsíční mzdou by tato možnost mohla být využita například pro jednoduché „placení“ svátků v případě, že zaměstnanci odpadne směna z důvodu svátku. V současné době přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 odst. 3 zákoníku práce), což lze pokládat u zaměstnavatelů odměňujících své zaměstnance výše uvedenými mzdovými formami za nedůvodné.



Rizika: Realizace tohoto návrhu by představovala podstatný průlom do principu „poskytování mzdy za vykonanou práci“. Aplikace této varianty by vyžadovala řešení souvislostí mezi případy poskytování mzdy a platu při „nepráci“ a případy, které by bylo nutno i nadále „řešit formou náhrady mzdy (platu)“.

**2. Zrušit ochranu zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. Současně se domníváme, že je již vhodná doba ke zrušení sazeb minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance (mladiství, invalidé). Proto navrhujeme zrušit příslušnou pasáž vládního nařízení.**

Návrh na zrušení nejnižších úrovní zaručené mzdy by se realizoval zrušením § 112 odst. 2 a 3 zákoníku práce a úpravou dalších ustanovení zákoníku práce (§ 119 a 319) a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovanou změnou by se zjednodušil postup a zvýšil význam smluvního sjednání mzdy u zaměstnanců, kteří vykonávají práce vyšší složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Došlo by k úsporám výdajů z veřejných rozpočtů na platech zaměstnanců zařazených v nižších platových stupních a třídách, kterým by se poskytoval eventuelní doplatek jen do minimální mzdy. Institut nejnižší úrovně zaručené mzdy (dříve minimálních mzdových tarifů) není v jiných zemích používán a ani v praxi České republiky, zejména u menších zaměstnavatelů se nevžil. Naopak, všeobecně uznávaným institutem, a to i v mezinárodním měřítku, je minimální mzda.

Rizika: Rizikem je nivelizace mezd a platů, kdy při nízké výdělkové úrovni budou na jednu úroveň minimální mzdy dopláceni všichni zaměstnanci bez ohledu na to, zda vykonávají jednoduché práce nebo nejsložitější práce. Systém jediného výdělkového minima lze hodnotit jako rozporný s principy stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty; s přihlédnutím k těmto principům by bylo vhodnější buď zachovat současný stav, nebo odstupňovat minimální mzdu podle uvedených hledisek složitosti práce.

**3. Připustit možnost odchýlného uplatnění principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele, u kterého vykonávají zaměstnanci stejné práce nebo práce stejné hodnoty v prostředí s odlišnými sociálně ekonomickými podmínkami.**

Návrh na odchýlné uplatnění principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty by se řešil doplněním § 109 odst. 4 zákoníku práce, ve kterém by se stávající znění „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“ doplnilo o slova „a podle sociálních a ekonomických podmínek v území, ve kterém se práce vykonává“, a v § 110 by se v odstavci 2 ke stávajícímu znění „Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“ doplnila slova „a v území se stejných sociálními a ekonomickými podmínkami. Sociální a ekonomické podmínky se posuzují podle podmínek na trhu práce a podle životních nákladů daného území.“ Dále by se doplnil odst. 5 za slova: „... podle množství a kvality a rovněž dodržování povinností vyplývajících z pracovního poměru.“

Požadavek stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty v rozdílných sociálněekonomických podmínkách je v příkrém rozporu s tržními pravidly utváření mezd. Zaměstnavatelé se dostávají do svízelné situace v případě, že se snaží umístit své provozny do míst s nižší výdělkovou úrovní (směrovací funkce mzdy) a přitom, aniž by měli jakýkoliv úmysl diskriminovat zaměstnance, mohou být nuceni k porovnávání výdělků svých zaměstnanců na těchto dvou rozdílných místech pouze podle vnitřních hledisek práce bez ohledu na vnější ekonomickou a sociální situaci, poměry na mzdovém trhu, trhu práce apod.

Rizika: Rizikem může být odlišný názor orgánů EU, které se v současné době zabývají možnými přístupy k této problematice a nepřijaly dosud jednoznačný závěr.

**4. Využít minimální mzdu jako základnu pro výpočet příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli, včetně odměny za pracovní pohotovost.**

Návrh by se realizoval úpravou § 116, 118 a 140 zákoníku práce, kde by se nahradila stávající základna pro výpočet příplatku, kterou je průměrný výdělek, novou základnou, kterou by byla minimální mzda.

Práce v noci a v sobotu a v neděli má stejný vliv na zaměstnance, na organizaci jeho rodinného a společenského života. Proto by se výše minimální míry kompenzace práce za těchto podmínek neměla lišit podle dříve dosahovaného výdělku.

Rizika: Rizikem by mohla být skutečnost, že část odborné veřejnosti pokládá ocenění uvedených ztěžujících vlivů odvozeným od „hodnoty práce“ za správné a spravedlivé.

**5. Připustit možnost sjednání mzdy s přihlédnutím k veškeré případné práci přesčas vedoucích zaměstnanců (k přesčasové práci, kterou může zaměstnavatel tomuto vedoucímu zaměstnanci nařídit i tu kterou koná s jeho souhlasem) a k práci přesčas u ostatních zaměstnanců (nevedoucích), ale pouze k té, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.**

Návrh sleduje zjednodušení mzdového oceňování práce přesčas u zaměstnanců, u kterých se pravidelná práce přesčas předpokládá.

**6. Umožnit odložení splatnosti dosažené mzdy za práci přesčas v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna místo příplatku a toto náhradní volno zaměstnanec čerpá v jiném kalendářním měsíci, než byla konána práce přesčas. Dosažená mzda by byla splatná za měsíc, kdy došlo k čerpání náhradního volna.**

Námět by se realizoval doplněním textu na konci § 114 odst. 1 (dosažená mzda za práci přesčas je splatná za měsíc, ve kterém zaměstnanec čerpá náhradní volno) a na konci § 141 odst. 1 (nestanoví-li tento zákon jinak).

Návrh se jeví jako výhodné zjednodušení pro zaměstnance odměňované měsíčními mzdovými sazbami, které by se nemuseli díky této úpravě měnit, popřípadě i u jiných mzdových forem, jestliže má zaměstnanec zájem, aby jeho mzda v důsledku čerpání náhradního volna nepoklesla.

Rizika: Rizikem však jsou nečasové mzdové formy, například úkolová, podílová, provizní, prémie, ve kterých je jiný ukazatel než časový, kde by nastaly nepřekonatelné problémy s určením té části dosažené mzdy, která připadá na dobu práce přesčas. Určité problémy by také mohly nastat, jestliže by zaměstnanec z nejrůznějších důvodů v dalším období, kdy má čerpat náhradní volno, nepracoval (nemoc, skončení pracovního poměru, překážky v práci). Tuto situaci by muselo řešit další ustanovení, které by bylo značnou komplikací a rušilo by efekt zjednodušení.

**7. Neomezovat výplatu mzdy v jiné než české měně na případy pracovněprávních vztahů s cizím prvkem, ale umožnit na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výplatu v jakémkoliv volně směnitelně měně, budou-li na tom mít účastníci pracovního poměru zájem.**

Zavedení smluvní volnosti při volbě volně směnitelné měny, ve které má být prováděna výplata mzdy nebo platu by předpokládalo změnu § 142 odst. 1. Při respektování čl. 3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy (č. 11/1991 Sb.) a k zajištění ochrany zaměstnance před způsobu výplaty, které uvedená úmluva nepřipouští, by bylo nutné zachovat princip výplaty v penězích, tj. v bankovkách a mincích, s tím že by se stanovilo, že „výplata je možná v korunách českých nebo jiné volně směnitelné měně“.

Vstup do Evropské unie, rozšíření „shengenského prostoru“ o Českou republiku a volná směnitelnost koruny (CZK) umožňuje liberalizaci pracovněprávní úpravy i v této oblasti. V zájmu ochrany zaměstnanců je však nezbytné nepřipustit tento postup na základě jednostranného opatření zaměstnavatele.

## **8. Formulovat zmocnění pro vládu ke stanovení „stupnic“ platových tarifů jednoznačně.**

- toto lze řešit až při hlubších změnách v zákoníku práce v budoucnu

Námět by se uskutečnil změnou zmocňovacího ustanovení § 123 odst. 6 písm. g) spočívající v nahrazení slova „stupnice“ slovem „stupnicí“, popř. při variantě postupného sblížení stupnic jen zrušením přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Existence více stupnic platových tarifů bez kriteriálního, resp. jakéhokoliv rozlišení, která je důsledkem politických rozhodnutí předchozích vlád, je v rozporu s právem zaměstnanců na stejný plat za stejnou práci a za práci stejné hodnoty podle § 110 zákoníku práce, a tím i s právem na spravedlivou odměnu za práci zakotveným v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

Jedinou možnou formou realizace tohoto záměru je zavedení jedné společné stupnice platových tarifů, popř. postupné sblížení stupnic platových tarifů směřující k zachování jediné stupnice.

Potřeba více stupnic platových tarifů je sporná. Pomineme-li politické ústupky činěné v zájmu zachování sociálního smíru, byl jediným akceptovatelným důvodem pro odlišné stupnice platových tarifů původní záměr zohlednit vyšší míru povinností a omezení uložených určitému okruhu zaměstnanců zákoníkem práce.

Nové stanovení počtu stupnic platových tarifů a okruhu zaměstnanců, kteří by měli být podle nich odměňováni, by předpokládalo vymezení jednoznačných kritérií, odlišných od těch, která jsou již v § 110 zákoníku práce stanovena pro hodnocení prací, aby nedošlo k dublování hodnocení, a tím i k dvojímu ocenění stejných podmínek výkonu práce. Přitom by bylo nutno zcela abstrahovat od aktuální úpravy. Lze však naopak očekávat, že v rámci sociálního dialogu by byla prosazována tendence k umělému vytváření kritérií, která by umožnila legalizovat status quo.

Kritéria pro hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce uvedená v § 110 zákoníku práce jsou podrobně rozpracována v analytické metodě hodnocení prací a jsou již využívána pro účely zařazování prací vykonávaných ve veřejných službách a správě do platových tříd. Kriteříem pro další diferenciaci by proto mohlo být jen, už dříve použité, stanovení většího okruhu povinností a omezení některým zaměstnancům. Okruh těchto zaměstnanců se však v posledních letech rozšířil do té míry, že kompenzace formou vyšších tarifů již ztratila původní opodstatnění.

Odměňování všech zaměstnanců podle stejné stupnice platových tarifů by předpokládalo využití stupnice nejvyšší, tak, aby nedošlo ke zhoršení podmínek odměňování jednotlivých zaměstnanců.

Zde je nutno upozornit na značnou finanční náročnost tohoto řešení a jednorázově výrazné zatížení jak státního rozpočtu, tak i rozpočtů územních samosprávných celků a zdravotních pojišťoven.

Alternativním řešením by proto mohlo být postupné sblížení stupnic platových tarifů. Toto kompromisní řešení by umožnilo postupné dosažení optimálního stavu popsaného výše, s tím že finanční dopad její realizace by se projevil v delším časovém horizontu (finanční prostředky by byly čerpány postupně). Zároveň by se umožnilo rychlé odstranění zásadního problému současné úpravy, a to nejednoznačného vymezení okruhu zaměstnanců odměňovaných podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 a stupnice uvedené v příloze č. 2 k nařízení vlády č. 564/2007 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

**9. Opětovně zavést úpravu podmínek pro poskytování platu za práci přesčas platnou do konce roku 2006 pro vedoucí zaměstnance a vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem.**

Realizace tohoto záměru by předpokládala doplnit v § 127 zákoníku práce nový odst. 2, který by zněl:

(2) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Dosavadní odstavec 2 by bylo nutno označit jako odstavec 3.

Úprava podmínek pro poskytování platu za práci přesčas v § 127 zákoníku práce se neosvědčila. Předmětem kritiky je zejména skutečnost, že vedoucí zaměstnanci mohou ovlivňovat výkon vlastní práce přesčas, jednak to, že se jejich zvláštní postavení a vyšší míra pracovní dispozice zaměstnavatele s těmito zaměstnanci kompenzuje (mimo jiné) v rámci jiné složky platu, a to příplatku za vedení.

Při navrhované úpravě by vedoucím zaměstnancům (s výjimkou statutárního orgánu) příslušel bez dalších podmínek plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci pracovní pohotovosti. Pokud by vedoucí zaměstnanec konal práci přesčas, za kterou mu přísluší plat za práci přesčas, nezahrnovala by se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se vedoucímu zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas. To by platilo pouze pro účely odměňování, evidence přesčasové práce pro pracovněprávní účely by tím nebyla dotčena.

Rizika: S ohledem na ustanovení § 353 odst. 2, podle něhož se za odpracovanou dobu pro účely průměrného výdělku považuje doba, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, by bylo nutné v tomto ustanovení vyloučit, že práce přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce se u těchto zaměstnanců za odpracovanou dobu nepovažuje. Jinak by došlo ke značnému rozmělnění jejich průměrného výdělku. Jejich plat totiž ve skutečnosti za tyto hodiny práce přesčas zvýšen není. To je zásadní rozdíl oproti mzdě u vedoucích zaměstnanců, která je obvykle smluvní.

## **Návrhy na změnu v oblasti cestovních náhrad**

**1.** V souvislosti s poskytováním cestovních náhrad při pracovní cestě se navrhuje zpřesnit znění § 152 písm. a) a b) tak, že by znění § 152 písm. a) mělo znění:

„a) pracovní cestě (§ 42), je-li konána mimo místo pravidelného pracoviště,“

Ostatní písmena se přečíslují.

Ze současného znění lze dovodit, že cestovní náhrady přísluší i při pracovní cestě, která je konána v rámci pravidelného pracoviště.

**2.** V souvislosti se zněním v ustanovení v § 152 – „mimořádný výkon práce“ vymezit a zpřesnit význam těchto slov. S ohledem na různé a zcela odlišné výklady uvedeného ustanovení, doporučujeme v § 152 zpřesnit ustanovení uvedené pod stávajícím písmenem c) takto.

„c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště; mimořádnou cestou je především cesta vykonaná v souvislosti s nepředpokládanou prací přesčas a prací v době pracovní pohotovosti,“

V této souvislosti v § 156 odst. 2 výslovně stanovit:

Alternativa 1: že při cestě podle § 152 písm. c) zaměstnanci nepřísluší stravné za dobu výkonu práce ( k čemuž se expertní panel přiklonil),

Alternativa 2: že ve výše uvedeném případě stravné přísluší.

V navrhovaném ustanovení jsou „obsaženy“ všechny mimořádné cesty k výkonu práce, zejména cesty v souvislosti s nepředpokládanou prací přesčas, prací v době pracovní pohotovosti. Nejednoznačnost dosavadní interpretace též vyžaduje, aby bylo zřejmé, zda za dobu výkonu takové práce zaměstnanci přísluší stravné či nikoliv.

### DOVOLENÁ

#### 1. Obecné koncepční principy vedoucí ke zjednodušení úpravy dovolené

- zrušit dovolenou za kalendářní rok, dovolenou za odpracované dny, dodatkovou dovolenou a nahradit je jedním institutem
- sjednotit výpočet počtu dní dovolené, na které má zaměstnanec právo
- v úvahu – stanovit dovolenou počtem pracovní dnů (obdobně Německo, Rakousko, Španělsko, Francie, Nizozemí, Švédsko, Turecko aj.).
- zrušit podmínku šedesáti dnů, které musí zaměstnanec odpracovat, aby mu vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok. V situaci, kdy je stále více pracovních poměrů kratšího trvání se nejeví jako účelné dále na této podmínce trvat. Navíc dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.

#### 2. Čerpání dovolené

(1) Dovolená dle § 211 se zaměstnanci poskytuje v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Nemůže-li být dovolená takto vyčerpána, poskytne jí zaměstnavatel tak, aby skončila nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

(2) Není-li doba čerpání dovolené zaměstnavatelem určena nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, přechází právo na určení doby čerpání dovolené na zaměstnance. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, ledaže se dohodnou jinak.

(3) Není-li dovolená vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku, právo na ni zaniká; to neplatí, není-li dovolená vyčerpána z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Právo na poskytnutí dovolené nelze nahradit poskytnutím jiného plnění s výjimkou případů skončení pracovního poměru.

Kladný účinek dovolené pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance se plně projeví pouze tehdy, pokud je dovolená čerpána v probíhajícím roce – v roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Tato doba odpočinku však neztrácí svůj význam ani tehdy, je-li čerpána v průběhu následujícího roku. Proto se toto ustanovení přidržuje v základu i dnes platného pravidla, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Pravidlo se uplatní ve vztahu k celé době dovolené, kterou zaměstnavatel poskytuje dle § 211 ZP. Nic však nebrání tomu, aby se strany dohodly na tom, že zaměstnavatel poskytne jinou dovolenou (nad rámec § 211 ZP), která nebude podléhat této regulaci. Bude tak záležet zejména na zaměstnavateli, zda např. týden dovolené navíc (nad zákonné minimum) poskytne zaměstnanci v rámci dovolené dle § 211 a tím jej podřídí této regulaci (tzn. s nutností vyčerpání do konce následujícího kalendářního roku), nebo jej poskytne mimo a zaměstnanec si bude moci např. kumulovat dovolenou do následujících let.

**K odst. 2, 3:** Jde o promítnutí čl. 7 odst. 2 směrnice č. 2003/88/ES, o některých aspektech pracovní doby. Směrnice požaduje, aby minimální doba placené dovolené nemohla být nahrazena finanční náhradou; stát má též zajistit, aby dovolená byla skutečně čerpána a sloužila tak svému účelu. Návrh se snaží stimulovat zaměstnavatele, aby určili včasné čerpání dovolené.

Přijetím zákona č. 436/2004 Sb. byl do tehdy platného zákoníku práce včleněn institut nařízení nástupu dovolené ze zákona. Zákonodárce se tímto nešetrným způsobem snažil naplnit požadavky citované směrnice (resp. předchozí směrnice obsahující obdobné znějící ustanovení, jakým je čl. 7 odst. 2 dnes). Platný zákoník práce vychází ze stejné konstrukce (§ 218 odst. 4 ZP), která je evropským právním řádům cizí. Proto dochází k jejímu odstranění.

(1) Zanikne-li zaměstnanci právo na dovolenou nebo její část z důvodu, který nezavinil, má právo na náhradu škody .

(2) Náhrada škody spočívá jednak v poskytnutí peněžní částky ve výši náhrady mzdy, která by zaměstnanci příslušela během čerpání dovolené, na níž mu zaniklo právo, jednak v poskytnutí náhradní doby dovolené v délce dovolené, na níž mu zaniklo právo.

(3) Právo na náhradu škody zaniká, není-li u zaměstnavatele uplatněno do jednoho měsíce od zániku práva na dovolenou.

Po vzoru německé judikatury se doplňuje úprava náhrady škody. Spočívá na těchto principech:

- nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou bez svého zavinění, přísluší mu náhrada škody – vzhledem k tomu, že návrh zavádí přechod práva na určení čerpání dovolené, nebude se toto pravidlo v praxi aplikovat příliš často
- vzhledem k obtížné důkazní situaci se stanoví, jaký je rozsah náhrady škody a způsob náhrady škody
  - o způsob náhrady – jednak peněžitá forma, jednak naturální restituce
  - o rozsah náhrady – výše se stanoví s ohledem na délku dovolené, na níž zaniklo právo
- zaměstnanec se musí domáhat odškodnění – je-li nečinný, jeho právo zanikne

### 3. Dílčí změny v úpravě dovolené

A) § 213 odst. 5 formulovat:

„(5) Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce směn v příslušném rozvržení pracovní doby, z něhož a do něhož přechází.“

Změnou by měla být odstraněna obtížná srozumitelnost právní úpravy. Dovolenu zaměstnance je nutné přepočítat na délku směn, do nichž je napříště zařazen.

B) V § 217 odst. 1 vypustit povinnost zpracování rozvrhu čerpání dovolené, který mnozí zaměstnavatelé ani nezpracovávají, nebo to činí toliko formálně. Nahradit jej nutností dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o době čerpání dovolené (s výjimkou podle § 220 ZP – hromadné čerpání). Nebude-li dohody dosaženo, dovolenou nařizuje zaměstnavatel písemně alespoň 14 dnů předem. Může ji ale takto nařídit jen tehdy, jestliže zaměstnanec dohodu o době čerpání dovolené odmítl. Byla-li dohoda uzavřena, nemusí být již zaměstnanci doba čerpání dovolené zaměstnavatelem oznamována.

C) V § 217 odst. 5 vložit na konci středník a text:

„zaměstnavatel poskytne dovolenou v rozsahu, na který vznikne zaměstnankyni nebo zaměstnanci právo v průběhu čerpání dovolené, přičemž musí postupovat přiměřeně podle odstavce 2.“

Současná právní úprava nedává jednoznačnou odpověď na otázku, v jakém rozsahu přísluší zaměstnankyni končící mateřskou dovolenou (nebo zaměstnanci – muži, který čerpal rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) dovolená (dříve „na zotavenou“), kterou je zaměstnavatel povinen na žádost těchto osob poskytnout. Problém vzniká v prvních třech měsících kalendářního roku, když ještě zaměstnankyně nebo zaměstnanec nesplnili podmínku odpracování 60 dnů pro vznik práva na dovolenou v novém kalendářním roce. Nyní je možné jak řešení, že bude zaměstnankyni (zaměstnanci) přiznána jen dovolená za odpracované dny, tak i řešení, že jí bude poskytnuta dovolená za celý nový kalendářní rok, jestliže jejím čerpáním splní podmínku odpracování 60 dnů.

Takto rozdílně možná interpretace odporuje principu právní jistoty a je proto nutné v zákoně zakotvit jednoznačný postup. Protože je v ustanovení § 223 odst. 1 věta poslední dáno, že dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené nelze krátit, lze mít za to, že původním záměrem bylo poskytnout i celou dovolenou za nový kalendářní rok. To i návrh explicitně vyjadřuje.

D) V § 220 ZP vypustit právo spolurozhodování odborů jako v mezinárodní komparaci neobvyklé. Hromadné čerpání dovolené bude podléhat projednání s odbory, respektive se zástupci zaměstnanců podle § 287 odst. 2 písm. g)

E) V § 363 odst. 2 vypustit slova „§ 223 odst. 1“. Není důvod pro povinné krácení dovolené pro překážky v práci a zákaz odchýlení se lze vypustit. Zároveň se navrhuje přeformulovat § 223 odst. 1 ZP tak, aby vyzníval jako právo zaměstnavatele na krácení, ne jako jeho povinnost (obdobně jako tomu je ve druhém odstavci).



### VNITŘNÍ PŘEDPIS

#### 1. Návrh formulace ustanovení o vnitřním předpisu

##### § 305

(1) Vnitřní předpis, kterým zaměstnavatel stanoví mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (nároky), vyžaduje písemnou formu.

(2) Vnitřní předpis dle prvního odstavce je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

(3) Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu dle prvního odstavce nejpozději do 15 dnů od jeho vydání, změny nebo zrušení. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu pěti let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

Vzhledem ke skutečnosti, že vnitřní předpis je hromadným pokynem zaměstnavatele, kterým specifikuje povinnosti zaměstnanců a jde tak o projev jeho nařizovacího práva, není třeba výslovně stanovit, že zaměstnavatel může vydat vnitřním předpisem. Proto je možné vypustit nadbytečnou regulaci. Není např. důvod omezovat dobu, na kterou může být vnitřní předpis vydán, nebo uvádět zákaz zpětné účinnosti, neboť to vyplývá z povahy samotného pokynu.

Do textu je doplněn z praktických důvodů vžitý pojem „nárok“, který nový zákoník práce opustil bez dostatečných důvodů a nahradil zpravidla formulací „mzdová, platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec“. Toto vyjádření je však pro zaměstnavatele a zaměstnance obtížně srozumitelné. Aniž by bylo třeba jej vypouštět, je vhodné jej alespoň na některých místech ZP doplnit v závorce uvedeným a vysvětlujícím pojmem „nárok“, vyjadřujícím individuální vymahatelné právo. Tím bude legitimizováno i jeho nadále široce rozšířené používání v kolektivních a v individuálních smlouvách a ve vnitřních předpisech.

Dobu archivace vnitřního předpisu není důvodné stanovovat na 10 let, jestliže je tato doba podle § 9 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, pro kolektivní smlouvu dána na 5 let. Tato doba je s ohledem na obecnou tříletou promlčecí lhůtu pro uplatnění práv (§ 101 OZ) dostatečná.

Dosavadní odstavec 5 je nadbytečný, neboť obecně platí princip ochrany nabytých práv.

#### 2. Návrh změn v ustanovení o pracovním řádu

- v § 306 odstavci 1 vypustit poslední větu, podle níž pracovní řád nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Formulace je zavádějící, neboť právě pracovní řád povinnosti zaměstnancům ukládá a musí reagovat i na měnící se potřeby zaměstnavatele. Tím není dotčen článek 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, že povinnosti je možno ukládat toliko na základě zákona a v jeho mezích. Pracovní řád totiž zákonné povinnosti jen konkretizuje, přičemž však nejde nad rámec zákona.
- v § 306 odstavci 1 vypuštěnou větu nahradit textem: „Není-li dále stanoveno jinak, vztahuje se na pracovní řád § 305.“ Jde o zpřesnění právní úpravy, nikoliv o její změnu.
- v § 306 odstavec 4 vypustit a odstavec 5 se označit jako odstavec 4. Tento bod souvisí s návrhem na redukci oprávnění odborových organizací v oblasti spolurozhodování (viz příslušná pasáž materiálu).

## PŘÍLOHA Č. 19

### AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

#### Návrhy nejdůležitějších změn

1. Umožnit agenturám práce provádět dočasné přidělení i na základě dohody o provedení práce. K tomu:

- v § 2 odst. 5 slova „*dohodě o pracovní činnosti*“ nahradit slovy „*dohodě o práci konané mimo pracovní poměr.*“
- v § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v první větě slova „*dohody o pracovní činnosti*“ nahradit slovy „*dohody o práci konané mimo pracovní poměr.*“

V současnosti není dán žádný důvod pro to, aby agentury práce nemohly využívat všechny základní pracovněprávní vztahy a byly tak v nevýhodném postavení vůči ostatním zaměstnavatelům. Riziko, že některé agentury budou zneužívat dohody o provedení práce je stejně velké, jako u ostatních zaměstnavatelů. Na trhu práce je značná potřeba využití těchto dohod zejména v době letních prázdnin pro zapojení studentů. Podniky, které mají zájem využít práci studentů ale nemají možnost se obrátit na agentury práce, pokud nechtějí mít přidělené zaměstnance na dohody o pracovní činnosti nebo v pracovním poměru. Přitom právě dohody o provedení práce jsou pro krátkodobé tzv. studentské brigády velmi vhodné a oboustranně populární.

2. V § 308 odst. 1 se vypouští písmeno g) a písmeno h) se označí jako g). Dále se vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Jsou-li mezi agenturou práce a uživatelem sjednány podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno zaměstnancem nebo uživatelem před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nemohou být tyto podmínky sjednány pouze ve prospěch uživatele; toto oprávnění nepřísluší agentuře práce.“

Dosavadní odstavec 2 se označí jako odstavec 3.

Současná povinná náležitost dohody o dočasném přidělení by měla být nahrazena dispozitivní právní úpravou. Výslovně je třeba uvést, že předčasně ukončit přidělení zaměstnance k uživateli nemůže agentura práce, neboť je vázána pracovní smlouvou nebo příslušnou dohodou. Nejde o změnu, ale o zpřesnění právní úpravy.

3. V § 309 se vkládá nový odstavec 1, který zní:

„(1) Nestanoví-li tento zákon jinak, vztahují se jeho ustanovení upravující práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců na uživatele a k nim dočasně přidělené zaměstnance agentury práce přiměřeně.“

V praxi jsou četné výkladové problémy v otázce, v jakém rozsahu vstupuje do práv a povinností zaměstnavatele uživatel. Je vhodné především stanovit obecné pravidlo, že je to ve všech případech, pokud zákon nestanoví jinak. K vyjádření těchto výjimek jsou dále navrženy dvě alternativy.

**Alternativa 1:** V § 309 odst. 1, nově označeném jako odstavec 2, se vkládá věta druhá, která zní: „Uživatel rozvrhuje a eviduje dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce pracovní dobu a vykonává vůči němu další práva a povinnosti zaměstnavatele na úseku pracovní doby, poskytuje mu pracovní volno při překážkách v práci a v dohodě s agenturou práce mu rozvrhuje a určuje čerpání dovolené (§ 217 odst. 1).“

Po tomto doplnění bude uvedený odstavec znít takto:

*„(2) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel rozvrhuje a eviduje dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce pracovní dobu a vykonává vůči němu další práva a povinnosti zaměstnavatele na úseku pracovní doby, poskytuje mu pracovní volno při překážkách v práci a v dohodě s agenturou práce mu rozvrhuje a určuje čerpání dovolené (§ 217 odst. 1). Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.“*

Dále se v § 309 doplňuje nový odstavec 3, který zní:

*„(3) Uživatel je oprávněn vyslat dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce na pracovní cestu, jestliže se tak s ním dohodne nebo se s ním dohodla agentura práce; uživatel a jeho vedoucí zaměstnanci plní úkoly zaměstnavatele a jeho vedoucích zaměstnanců podle § 42. Cestovní náhrady při pracovní cestě poskytuje zaměstnanci agentury práce uživatel.“*

Odstavce 2 až 8 se přečíslují.

Tato alternativa vychází z účelnosti explicitně vyjádřit povinnost uživatele řídit práci dočasně přidělených zaměstnanců, vytvářet jim příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP. Z poznatků praxe, ale i orgánů inspekce práce vyplývá potřeba blíže konkretizovat povinnosti a oprávnění uživatelů na úseku pracovní doby, překážek v práci, dovolené a vysílání na pracovní cestu. Je rovněž účelné stanovit, že cestovní náhrady zaměstnanci poskytuje uživatel. Opačný postup s jejich refundací uživatelem vyvolává zbytečně potřebu odvodu DPH.

**Alternativa 2:** Dosavadní odstavec 1 (nově označený jako odstavec 2) zní:

*„(2) Uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.“*

Dále se vkládá odstavec 3, který zní:

*„(3) Agentura práce poskytuje a vyplácí svému zaměstnanci dočasně přidělenému k uživateli mzdu, plat nebo odměnu z dohody.“*

Odstavce 2 až 8 se přečíslují.

Druhá alternativa je formulačně úspornější, neboť podle nového odstavce 1 § 309 vstupuje uživatel do práv a povinností zaměstnavatele, pokud zákon nestanoví jinak. Ten tak činí v navržených odstavcích 2 a 3, jakož i v dalších odstavcích § 309, které zůstanou zachovány. Proto není nutné ani zdůrazňovat povinnosti uživatele v oblasti BOZP.

**4. V § 309 odst. 5 (dosavadního číslování) na konci doplnit text:**

*„Pracovními a mzdovými podmínkami se pro účely tohoto ustanovení rozumí pracovní podmínky a práva (nároky) zaměstnanců, uvedená v tomto zákoně a v prováděcích právních předpisech, a to i když jsou u uživatele rozšířeny o další práva stejné povahy nebo určeny ve vyšší výši než stanoví právní předpis; to neplatí*

- a) pokud jde o odměny podle § 224 odst. 2 písm. a) nebo

- b) nejsou-li výdaje na takové pracovní podmínky a práva považovány podle zvláštního právního předpisu x) za výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

x) § 24 a 25 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.“

Jedním z interpretačně největších problémů současné právní úpravy agenturního zaměstnávání je pravidlo, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Agentury práce, uživatelé i orgány inspekce práce si nejsou jisti, kterých mzdových a pracovních podmínek se to konkrétně týká.

Návrh vychází z toho, že by zaměstnanci agentur práce měli mít přiznány všechny pracovněprávní nároky kmenových zaměstnanců uživatele, a to i pokud jsou rozšířeny nebo zvýšeny kolektivní smlouvou nebo vnitřními předpisy. Týká se to proto i event. prodloužení dovolené, výhodnějších podmínek pracovního volna při překážkách v práci, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, poskytování složek mzdy nad rámec zákona (tzv. podnikových příplatků), jakož i cenově zvýhodněného závodního stravování. U něj by ale agenturním zaměstnancům nevznikalo právo na příspěvek uživatele jeho zaměstnancům, který není podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů daňově uznatelný, neboť nelze k úhradě takového plnění nutit agenturu práce, jejíž ekonomická situace je odlišná od situace uživatele.

Agenturní zaměstnanci by neměli mít ani právo na různá plnění, která nemají pracovněprávní povahu, jako jsou příspěvky na penzijní a životní pojištění, ani na plnění financovaná ze sociálních fondů, FKSP, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů, např. na příspěvky na rekreace, využívání kulturních, tělovýchovných a jiných zařízení. Z plnění pracovněprávní povahy by zákon výslovně vyloučil odměny poskytované mimo mzdu či plat podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP, zejména při dosažení 50 let věku a odchodu do důchodu. Jde totiž o zaměstnanecké výhody (benefity), u kterých není důvod přenášet na agentury práce povinnost k jejich poskytování z důvodu dočasné povahy agenturního zaměstnávání a prekérnosti jeho povahy, které si je zaměstnanec vědom.

Prostřednictvím navržené konkretizace § 309 odst. 5 bude na agenturní zaměstnance nepřímou vztažena úprava práv zaměstnanců uživatele, provedená zejména v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech.

## 5. V § 309 odstavce 6 (dosavadního číslování) zrušit. Ostatní odstavce se přečísľují.

Není důvod omezovat dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživateli na dobu 12 měsíců, nehledě k tomu, že toto omezení například neplatí na žádost zaměstnance a je proto spíše formální. Navíc někteří majitelé agentur to obcházejí založením dalších agentur, k nimž zaměstnanec po uplynutí uvedené doby přechází, ačkoliv nadále pracuje pro stejného uživatele. Dočasnost přidělení zaměstnance je vymezena v dohodě o dočasném přidělení, uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce, což postačuje.

## 6. V § 309 odstavce 7 (dosavadního číslování) zrušit. Další odstavce se přečísľuje.

S ohledem na nový odstavec 1 § 309 je ustanovení nadbytečné. Navíc v jeho důsledku se bude odpovědnost agenturního zaměstnance za škodu, kterou způsobil uživateli přiměřeně řídit příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Tento zaměstnanec bude odpovídat přímo uživateli, například i při obecné odpovědnosti. Dosud taková odpovědnost zaměstnance dána není (je možné jen využít zvláštní odpovědnosti podle § 252 až 256) a agentury práce ji dobrovolně přejímají, přičemž se pro tento případ pojišťují. Toto řešení je ale na hraně zákona, protože agentura většinou za chybu svého zaměstnance neodpovídá, neboť jeho práci ani neřídí.

## 7. Vypustit ustanovení § 309 odst. 8 (omezení rozsahu agenturního zaměstnávání kolektivní smlouvou) jako nepotřebné (takovému ujednání zákon nebrání).

## Navržené související změny

**1. V § 13 odst. 4 (nebo v ustanovení jej nahrazujícím) se na konci vkládá středník a slova: „to platí i v případě, že by zaměstnanec pro zaměstnavatele konal rovněž práci v dalším základním pracovněprávním vztahu uzavřeném s jiným zaměstnavatelem.“**

Zákaz práce stejného druhu u téhož zaměstnavatele je bohužel obcházen prostřednictvím agentur práce nebo i dodavatelů – neagentur. Tím je též obcházena právní úprava práce přesčas a odměny za ni.

**2. Ustanovení § 74 odst. 1 zní:**

„(1) Zaměstnavatel je povinen uzavřít dohodu o práci konané mimo pracovní poměr písemně; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.“

V § 76 se odst. 4 ruší, odstavce 5 a 6 se očíslojí jako odstavce 4 a 5.

Z důvodu boje proti nelegální práci je třeba, aby i dohoda o provedení práce byla uzavírána v písemné formě a zaměstnavatel tak mohl prokázat, že nejde o zastřený vztah – nelegální práci. Možnost uzavřít dohodu o provedení práce v jakékoliv formě, tedy i konkludentně, je totiž zneužívána. Všechny právní úkony zakládající základní pracovněprávní vztahy (pracovní smlouva a obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) by tak měly mít stejný formální režim.

**3. V § 276 vložit nový odstavec 2, který zní:**

„(2) Působí-li u uživatele (§ 2 odst. 5) zástupci zaměstnanců, vztahuje se jejich působnost podle § 99, § 279 a § 280 i na dočasně přidělené zaměstnance agentury práce.“

Agenturní zaměstnanci nemají reálnou možnost založit si v rámci agentury práce odborovou organizaci ani zvolit si radu zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP. Proto je vhodné, aby realizaci jejich práva na informace a projednání zabezpečili zástupci zaměstnanců, působící u uživatele. Tím není bráněno tomu, aby zaměstnanec v plném rozsahu event. zastupovala odborová organizace, která by u agentury práce působila, což může být i odborová organizace působící u uživatele.

**4. V § 319 doplnit odstavec 3, který zní:**

„(3) Ustanovení odstavce 1 písm. g) se vztahuje i na zaměstnance agentury práce z jiného státu, který není členským státem Evropské unie.“

S ohledem na šířící se působení agentur práce ze států mimo EU hrozí nebezpečí sociálního dumpingu, neboť tito zaměstnanci nemusejí mít nejméně stejné mzdové a ostatní pracovní podmínky, jako srovnatelní zaměstnanci uživatele. Je proto vhodné podmínku podle § 309 odst. 5 vztáhnout prostřednictvím § 319 na všechny agenturní zaměstnance, bez ohledu na zemi vyslání.

### KONKURENČNÍ DOLOŽKA

#### § A01

[Konkurenční doložka]

(1) Má-li zaměstnanec v průběhu pracovního vztahu možnost získat znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu, může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku. Pro konkurenční doložku je vyžadována písemná forma.

(2) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že se po skončení pracovního vztahu zdrží výkonu soutěžní činnosti vůči činnosti zaměstnavatele; zejména nebude takovou činnost vyvíjet na vlastní účet, ani v pracovním vztahu k jinému zaměstnavateli, který je v soutěžním postavení vůči bývalému zaměstnavateli.

Konkurenční doložku můžeme charakterizovat jako ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nevstoupí do soutěže se svým bývalým zaměstnavatelem.<sup>14</sup> Konkurenční doložka je preventivní opatření, kterým se zaměstnavatel brání, aby mu z jednání bývalého zaměstnance vznikla škoda. Pravidla o možnosti sjednání konkurenční doložky je nutno aplikovat i na taková ujednání, která zaměstnance určitým způsobem omezují po skončení pracovního poměru, avšak nelze je považovat za případy klasické (zřejmé na první pohled). Pod zákaz konkurence lze podřadit např. i tento případ: mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ujednáno, že zaměstnanec bude povinen vrátit již vyplacené plnění, pokud bez zaměstnavatelova svolení přijme pracovní místo u konkurenční společnosti.

Důležité je nalézt odpovědi na otázky – který zaměstnavatel může být zákazem konkurence postížen, a jak vymezit konkurenční činnost?

K odst. 1: Konkurenční doložka může být uzavřena pouze se zaměstnancem, který má možnost získat během pracovního poměru znalosti, jejichž využití může zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu. Navíc musí jít o určité kvalifikované znalosti, kam můžeme zařadit např. obeznámení se s obchodním tajemstvím nebo s klientelou zaměstnavatele. Nemůže jít o znalosti běžné, které lze získat i jiným zákonným způsobem, než při výkonu práce pro zaměstnavatele.

*Příklad:* Nelze uzavřít konkurenční doložku se zedníkem jenom proto, že se během pracovního poměru zdokonalil v řemesle. Ale zákaz konkurence by byl odůvodněný v tom případě, kdyby se seznámil s novou technikou výroby malty, která je obchodním tajemstvím a dává zaměstnavateli konkurenční výhodu oproti jiným osobám, neboť tak dokáže postavit kvalitnější stavby.

Co se týká okruhu klientů, primárním objektem ochrany je vztah mezi zaměstnavatelem a jeho klientem (zákazníkem). Obecně řečeno, zákaz konkurence má zabránit tomu, aby zaměstnanec po skončení pracovního poměru díky speciálním znalostem „odloudil“ klienty, nebo podstatným způsobem způsobil zhoršení vztahu zaměstnavatel – klient. Ochránit je zapotřebí např. informace o nabídkách klientům. Svoji roli hraje i subjektivní spojení mezi zaměstnancem a klientem, povědomí zaměstnance o klientových přáních, požadavcích a zvyklostech. Subjektivní hledisko však samo o sobě nepostačuje, je třeba zkoumat, zda jsou takové informace způsobilé podstatně narušit vztah zaměstnavatel – klient. Z toho vyplývá, že samotný přístup k pouhému seznamu klientů neopravňuje sjednání konkurenční doložky. Formulace „nejsou běžně dostupné“ se jistě uplatní i ve vztahu k informacím o klientele.

Možnost podstatné újmy nemusí být v okamžiku uzavírání konkurenční doložky podložena konkrétním nebezpečím nebo dřívějším jednáním zaměstnance. Konkurenční doložka zde má preventivní ochranný charakter. Tvrdí-li zaměstnanec v případném sporu, že žádnou škodu svojí zakázanou soutěžní činností nezpůsobil, není tím vyloučeno, že nemůže k podstatné újmě zaměstnavatele dojít později. Na stejném principu „možné podstatné újmy“ stojí zákaz konkurence i ve Švýcarsku.

Podstatná újma může spočívat např. ve snížení schopnosti konkurovat, nebo ve zhoršení hospodářské situace zaměstnavatele. Podstatná újma je zkoumána případ od případu, nelze vyloučit ani extrémní případ, kdy k ní povede odlákání jednoho důležitého klienta. Ve vztahu k obchodnímu tajemství je třeba odlišit rovněž různé

<sup>14</sup> Pojmy „soutěž“ a „konkurence“ se odrážejí i v různém pojmenování shodných institutů v zahraničních právních řádech – např. Německo (*Wettbewerbsverbot*), Švýcarsko (*Konkurrenzverbot*).

případy. Seznámí-li se zaměstnanec s tajemstvím, na kterém je závislý zaměstnavatelův celý zisk, pak je možnost podstatné újmy jistě dána. V opačném případě (tajemství je pouze menšího významu), tomu tak být nemusí.

Mezi možným využitím speciálních znalostí a možným vznikem újmy musí být představitelná příčinná souvislost. Tzn., že ne každá možnost vzniku i třeba podstatné újmy, která by vznikla konkurenční činností zaměstnance, opravňuje ke sjednání konkurenční doložky. Pouze taková, která je v příčinné souvislosti s využitím speciálních znalostí.

*Příklad:* Jestliže klienti následují bývalého zaměstnance především z důvodu jeho profesních zkušeností, osobních schopností, nemůže být o příčinné souvislosti řeč. Zaměstnanec může tyto schopnosti (jedno, kde je získal) užívat vždy bez omezení – i u nového zaměstnavatele k újmě bývalého zaměstnavatele. Schopnosti a charakterové vlastnosti zaměstnance (jako rozhodnost, zručnost, schopnost empatie) jsou součástí jeho osobnosti a nemohou být potlačeny sjednáním zákazu konkurence. Odlišně je třeba kvalifikovat případy, ve kterých je pro klienta rozhodující nabídka zaměstnavatele a již tak nezáleží na osobním přínosu zaměstnance.

Rozhodným okamžikem pro určení, zda jsou splněny předpoklady pro určení platnosti konkurenční doložky, je okamžik skončení pracovního poměru, ne okamžik jejího sjednání.

Oproti platnému zákoníku práce je umožněno sjednat konkurenční doložku i před uplynutím zkušební doby, omezení stanovené v § 310 odst. 2 ZP se opouští. I během zkušební doby může zaměstnanec získat důležité informace a znalosti.<sup>15</sup> Nic však stranám nebrání, aby se dohodly, že v případě skončení pracovního poměru ve zkušební době se zákaz konkurence neuplatní.

K odst. 2: Konkurenční činnost je nutné vykládat širěji. Nejedná se pouze o činnost, kterou by provozoval zaměstnanec sám na vlastní účet (přímá konkurenční činnost). Může jít i o činnost, kterou se podílí na činnosti jiné osoby (např. jako jednatel společnosti s ručením omezeným, nebo jako její poradce) – nepřímá konkurenční činnost. Avšak pouhá finanční účast v konkurenční společnosti (např. nabytím akcií, poskytnutím půjčky nebo záruky) bez přímého vlivu na vedení společnosti k porušení zákazu konkurence nestačí. Konkurenční činnost nemusí být vykonávána úplatně, rovněž bezplatná činnost je způsobilá přivodit podstatnou újmu bývalému zaměstnavateli, proto může být zakázána.<sup>16</sup>

Není vyloučeno, že v konkurenční doložce bude zakázaná činnost vymezena úžeji, např. pouze na přímou konkurenční činnost.<sup>17</sup>

K odst. 3: Toto ustanovení má bránit popření kompenzační funkce poskytovaného plnění.

## § A02

### [Omezení konkurenční doložky]

(1) Konkurenční doložka je platná, určí-li se území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká.

(2) Konkurenční doložku lze sjednat nejdéle na dobu dvou let. Je-li konkurenční doložka sjednána na neurčitou dobu, anebo je-li ujednána na dobu delší než tři roky, platí, že byla sjednána na dva roky.

(3) Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, zrušit, anebo prohlásit za neplatnou.

Časové, územní a předmětové omezení slouží k ochraně zaměstnance před nepřiměřeným zákazem konkurence. Proto je též soudu dána možnost nepřiměřenu konkurenční doložku omezit, zrušit, nebo prohlásit za neplatnou.

Území. Může se jednat o určité místo (Plzeň), oblast (západní Čechy), nebo určení okruhu od výchozího bodu (v okruhu třiceti kilometrů od Plzně). Určité problémy mohou nastat při internetovém obchodování. Nabízí-li zaměstnavatel své produkty přes internet, dá se v tom nejširším pojetí hovořit o území, které pokrývá celý civilizovaný svět.

<sup>15</sup> Shodný názor pro německou úpravu – viz PREIS, Ulrich, KLIEMT, Michael, ULRICH, Christoph. *Aushilfs- und Probearbeitsverhältnis*. 2. neu bearbeitete Auflage. Heidelberg : C.F.Müller Verlag, 2003, s. 127 an.

<sup>16</sup> Srov. shodný závěr pro švýcarskou úpravu – viz NEERACHER, Christoph. *Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot*. 1. Auflage. Bern : Stämpfli Verlag AG, 2001, s. 47.

<sup>17</sup> G. Schaub v této souvislosti píše o částečné (*partielle*) konkurenční doložce – viz SCHAUB, Günter, et al. *Arbeitsrecht – Handbuch*. 10. Auflage. München : C.H.Beck, 2002, s. 406.

*Příklad:* Prodejce jízdních kol v Brně neprodává kola pouze ve svém obchodě na okraji Brna, ale rovněž je nabízí ve svém internetovém obchodě. Ačkoliv internet teoreticky rozšiřuje funkční záběr tohoto podnikatele na celý svět, pro efektivní záběr existují hranice. Ty jsou dány např. druhem nabízeného produktu, exkluzivitou nabízeného plnění, jazykovou bariérou apod. Některé produkty se nemohou transportovat na přílišnou vzdálenost díky své rychlé kazivosti, u jiných se to nevyplatí z ekonomických hledisek. To vše je nutno zvažovat při posuzování územního omezení zákazu konkurence.

U vedoucích zaměstnanců, kteří mají daleko širší možnost získat speciální znalosti, bude zpravidla odůvodněná konkurenční doložka týkající se širšího území, nežli u zaměstnanců ostatních. Např. v Itálii byla většina konkurenčních doložek sjednaných pro území celé Itálie shledána neoprávněnými ve vztahu k „obyčejným“ zaměstnancům, opačně však ve vztahu k vedoucím zaměstnancům.

Čas. Ustanovení neříká, že konkurenční doložka kratší tří let je bez dalšího v pořádku (viz třetí odstavec). Určení spravedlivého časového omezení je odvislé především od speciálních znalostí, které zaměstnanec nabyt. Delší zákaz konkurence je odůvodněn zejména v případě obchodního tajemství. P. Bohny připomíná, že může trvat i několik let, než bude obsah obchodního tajemství patentován, nebo obchodně využito tak, že ochrana pomoci zákazu konkurence již nebude třeba.<sup>18</sup> Naopak, kratší čas postačí v případě klientely, neboť zaměstnavatel má možnost zapracovat nového zaměstnance ve zpravidla krátkém čase a zabránit tak případnému odlivu klientů. Švýcarská judikatura v tomto ohledu považuje za dostatečné období půl až jednoho roku.<sup>19</sup> Delší konkurenční doložka přichází v úvahu častěji u vedoucích zaměstnanců.

### § A03

#### [Neúčinnost konkurenční doložky]

(1) Rozvázal-li jednostranně zaměstnanec pracovní vztah z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, nebo pracovní vztah skončil ze stejného důvodu dohodou, považuje se sjednaná konkurenční doložka za neúčinnou.

(2) Rozvázal-li jednostranně zaměstnavatel pracovní vztah, je konkurenční doložka účinná toliko v případech, kdy se zaměstnavatel zavázal poskytovat zaměstnanci měsíčně po dobu trvání zákazu konkurence plnění alespoň ve výši poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Ujednání o tom, že toto plnění je součástí mzdy poskytované za trvání pracovního vztahu, je neplatné.

(3) Skončil-li pracovní vztah dohodou a nejde-li o případ dle odstavce 1, posoudí se případ dle druhého odstavce.

Inspirací k tomuto ustanovení je převážně § 75 HGB.

K odst. 1: Zaměstnavatel chovající se protiprávně, nemůže mít z takového jednání prospěch. Skončí-li z tohoto důvodu pracovní poměr zaměstnancovou výpovědí, nastupuje právní fikce neúčinnosti konkurenční doložky. Není volena cesta neplatnosti konkurenční doložky, neboť tento případ se současněmu obecnému chápání neplatnosti vymyká. Zcela totiž převládají případy původní neplatnosti. O původní neplatnosti mluvíme, „když již právní úkon sám trpěl vadou, buď že scházela nějaká náležitost anebo byla tu vada, jež vylučuje platnost.“<sup>20</sup> V tomto případě však úkon sám vadou postižen není, důvod, proč nenastoupí předvídané následky, spočívá v nastoupení jiné, budoucí skutečnosti. Navíc relativní neplatnost by byla spojena s nutností dovolat se jí a vést případný spor, což chce toto pravidlo vyloučit a pozici zaměstnance ulehčit.

Stejně se normuje i pro skončení pracovního poměru dohodou, lze-li z ní odvodit jako důvod k ukončení spolupráce protiprávní jednání zaměstnavatele.

K odst. 2: Ustanovení druhého odstavce má zabránit tomu, aby zaměstnavatel, který zaměstnanci znemožnil pokračovat v práci ve vlastní organizaci, mu navíc zakazoval nebo ztěžoval výkon jiné činnosti, a to bez poskytnutí kompenzace. Pravidlo obsahuje případ, kdy je sjednání konkurenční doložky nadále účinné – zaváže-li se zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci peněžní plnění.

Obecně platí, že k účinnosti konkurenční doložky není třeba, aby se zaměstnavatel zavázal k plnění za dodržování zákazu konkurence. To představuje odklon od současné právní úpravy, která požaduje poskytnutí

<sup>18</sup> BOHNY, Peter. *Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot*. 1. Auflage. Zürich : Schulthess; Polygraphischer Verlag, 1989, s. 128.

<sup>19</sup> NEERACHER, Christoph. *Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot*. 1. Auflage. Bern : Stämpfli Verlag AG, 2001, s. 53.

<sup>20</sup> TILSCH, Emanuel. *Občanské právo rakouské : Část všeobecná*. 1. vyd. Praha : Česká grafická akciová společnost "Unie", 1910, s. 161.



přiměřeného peněžitého vyrovnání nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku (§ 310 ZP). Podíváme-li se po evropských i světových úpravách, zjistíme, že ne vždy tak vysoké kompenzační plnění požadují. Např. v Dánsku postačuje vyrovnání poloviční, stejně tak v Maďarsku a Německu. Ve Španělsku není zákonem přiměřená finanční kompenzace blíže konkretizována, soudy však požadují kompenzaci od poloviny příjmu výše. Naopak v USA, ve Velké Británii nebo Nizozemí není třeba poskytnout žádného vyrovnání.

Z odst. 2 vyplývá, že v určitých případech je sjednání kompenzačního plnění třeba – pakliže ke skončení pracovního poměru má dojít výpovědí ze strany zaměstnavatele. Lze předpokládat, že ve většině případů bude plnění sjednáno, aby zaměstnavatel předešel neúčinnosti konkurenční doložky.

Ustanovení obsahuje i ochranu zaměstnance před ujednáními, jejichž snahou by bylo obejít povinnost poskytovat kompenzaci. Inspirace pochází ze španělské judikatury.

K odst. 3: Nelze opomíjet, že v určitých situacích dochází spíše k uzavření dohody o skončení pracovního poměru, než k výpovědi, i když i ta by byla možná (např. není k výpovědi ze strany zaměstnavatele ospravedlnitelný důvod, nebo se jedná o důvod organizační). Tyto případy musí být posuzovány shodně s případy uvedenými v prvním a druhém odstavci, aby se zabránilo účelovému obcházení zákona. Jeví se vhodné, pamatovat na to výslovnou úpravou.

#### § A04

#### [Odpadnutí zákazu konkurence]

Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel prokazatelně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.

Pravidlo se uplatní především v případě, kdy předmětné skutečnosti přestanou být u zaměstnavatele utajovány a stanou se běžně dostupnými, nebo v případě, kdy zaměstnavatel přestane vykonávat činnost, která je předmětem zákazu. To, že již zaměstnavatel nemá důležitý zájem, musí v případném soudním řízení tvrdit a prokázat zaměstnanec.

## PŘÍLOHA Č. 22

### PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ

#### 1. Bodové shrnutí navrhovaných změn

- výslovné zakotvení přechodu práv a povinností z kolektivních smluv podnikových i vyššího stupně a omezení povinnosti nabyvatele je dodržovat na období 1 roku po převodu;
- možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr se zkrácenou výpovědní dobou;
- fikce ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů a právo na odstupné v případě podstatné změny pracovních podmínek po převodu v neprospěch zaměstnance;
- zkrácení výpovědní doby pro zaměstnance v případě ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance;
- stanovení 30 denní lhůty před převodem pro povinnost převodce informovat a projednat;
- stanovení 30 denní lhůty k informování pro nabyvatele před okamžikem, kdy budou převodem zaměstnanci nabyvatele přímo dotčeni;
- omezit povinnost projednat pouze na situace, kdy u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců;
- povinnost respektovat zásady převodu v případě rozdělení zaměstnavatele.

#### 2. Text zákona s vyznačením změn a komentáři

##### **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba**

##### § 338

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 7 až 10) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(3) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

(4) S výjimkou práv a povinností podle odstavce 3 přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů převáděných

zaměstnanců včetně práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv. Přejímající zaměstnavatel je povinen dodržovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro dosavadního zaměstnavatele, a to až do dne ukončení účinnosti kolektivní smlouvy. Přejímající zaměstnavatel však není povinen pracovní podmínky dle předchozí věty dodržovat po dobu delší než 1 rok ode dne přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Dodržování kolektivních smluv po převodu může v praxi způsobit řadu problémů. Směrnice umožňuje státům omezit povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy po dobu jednoho roku, pokud v rámci této doby nedojde k rozvázání kolektivní smlouvy, ukončení její platnosti nebo uzavření kolektivní smlouvy jiné. Domníváme se, že toto omezení je praktické zejména v případech kolektivních smluv uzavřených na delší časové období, kdy se přejímající zaměstnavatel není schopen s odborovou organizací dohodnout na uzavření jiné kolektivní smlouvy. Může také dojít k situaci, kdy na přejímajícího zaměstnavatele nepřejdou členové odborů a nebude se u něj pak žádná další kolektivní smlouva vyjednávat. V takovém případě nezbyvá přejímajícímu zaměstnavateli než čekat na skončení účinnosti původní kolektivní smlouvy, aniž by byl schopen její ukončení vyjednat. V případě konkurence kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším situacím a pro dodržování podmínek je tak vhodné stanovit maximální dobu 1 roku.

(5) V případě, kdy zaměstnanec dá výpověď z pracovního poměru do 10 dnů ode dne, kdy byl prokazatelně informován ve smyslu § 339, skončí pracovní poměr zaměstnance nejpozději ke dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V případě, že zaměstnanec nebude řádně informován ve smyslu § 339, skončí jeho pracovní poměr uplynutím výpovědní doby v délce 15 dnů; běh výpovědní doby počíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Doporučujeme upravit právo zaměstnance ukončit pracovní poměr s dosavadním zaměstnavatelem ve zkrácené výpovědní době, pokud nehodlá pokračovat v pracovním poměru u nabyvatele. Zaměstnanci tak bude dána možnost rozhodnout se v průběhu 10 dní od chvíle, kdy se o převodu dozví, zda hodlá být převeden nebo ukončit svůj pracovní poměr. Pokud se rozhodne nebýt převeden, bude moci ukončit svůj pracovní poměr tak, že skončí nejpozději ke dni převodu. Zároveň je stanovena možnost ukončit pracovní poměr výpovědí s výpovědní dobou 15 dnů pro případ, že zaměstnanec nebude řádně informován a o převodu se dozví např. až v době, kdy už bude převeden.

(6) Dojde-li po přechodu práv a povinností k podstatné změně pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance a zaměstnanec s touto změnou nesouhlasí a z tohoto důvodu dojde ve lhůtě 2 měsíců ode dne přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, platí, že pracovní poměr zaměstnance skončil výpovědí z důvodu podle § 52 písm. c) a zaměstnanci náleží zákonné odstupné.

(7) V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr výpovědí podle odstavce 6 ve lhůtě 2 měsíců ode dne přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, činí výpovědní doba 15 dnů; běh výpovědní doby počíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Jako určitou pojistku proti obcházení zákazu propouštění z důvodu převodu Směrnice v článku 4 odst. 2 stanoví, že v případě skončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v důsledku „podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance“ způsobené Převodem, má být zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr skončeny. Toto ustanovení je třeba interpretovat v tom smyslu, že pokud se zaměstnanec rozhodne nepokračovat v důsledku převedení ve svém pracovním poměru a ukončí tento pracovní poměr, může se domáhat určení, že došlo důsledkem převodu k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch. Pokud soud tento nárok potvrdí, nastává fikce, podle které je dané skončení pracovního poměru považováno za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souladu

s národním právem, tedy zaměstnanci tak vznikne např. nárok na odstupné. Převedeno na české podmínky by tak měl mít zaměstnanec v tomto případě právo na odstupné jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Stávající česká právní úprava však s ohledem na fikci podle článku 4 odst. 2 mlčí, což lze bezpochyby považovat za částečné neprovedení Směrnice.

Doporučujeme dále stanovit, že zaměstnanec má možnost ukončit takto pracovní poměr se zkrácenou 10 denní výpovědní lhůtou. V případě, že skutečně dojde ke změně pracovních podmínek zaměstnance takovým způsobem, že se zaměstnanec rozhodne pracovní poměr ukončit, neměl by zaměstnanec být nucen setrvávat v pracovním poměru u nabyvatele. Možnost takto ukončit pracovní poměr by však měla být omezena určitou dobou po převodu, navrhuje 2 měsíce. S ohledem na délku výpovědní doby a doby 2 měsíců po převodu jsme se inspirovali polskou právní úpravou, která obsahuje obdobný systém možnosti výpovědi.

### § 339

(1) V dostatečném předstihu, nejméně však 30 dnů před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli je dosavadní zaměstnavatel povinen informovat zástupce zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel je povinen informovat zástupce zaměstnanců o skutečnostech uvedených v odstavci 1 v dostatečném předstihu, nejméně však 30 dnů před tím, než budou převodem zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele přímo dotčeni, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.

(3) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1.

Na základě Směrnice je dosavadní zaměstnavatel povinen sdělit výše uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Přejímající zaměstnavatel je povinen taktéž informovat zástupce svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.<sup>21</sup> Nabyvatel tak může na rozdíl od převodce informovat zaměstnance i po uskutečnění převodu. Co je třeba rozumět dostatečným předstihem („in a good time“) Směrnice nestanoví. Vždy bude pravděpodobně záležet na celkovém počtu dotčených zaměstnanců a na konkrétních okolnostech převodu. Domníváme se, že pro dostatečnou ochranu práva zaměstnanců na informování a projednání, je vhodné stanovit určitou minimální dobu, kterou by zaměstnavatelé měli při informování a projednání vždy dodržet. 30ti denní lhůta je obsažena například ve slovenské právní úpravě a jeví se nám přiměřená i s ohledem na stejnou lhůtu stanovenou u informační a konzultační povinnosti při hromadném propouštění.

Směrnice dále rozlišuje mezi situací, kdy působí u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců a kdy nikoli. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, Směrnice nevyžaduje, aby převodce a nabyvatel informovali jednotlivé zaměstnance v dostatečném předstihu, nýbrž pouze předem a zároveň nevyžaduje splnění povinnosti projednat vůči těmto zaměstnancům. Vzhledem k tomu, že projednání Převodu v dostatečném předstihu se všemi zaměstnanci může být v praxi problematické, doporučujeme zavést v souladu se Směrnicí pouze informační povinnost bez povinnosti projednat. I po této změně se domníváme, že znění ZP týkající se povinností informovat a projednat je širší a vůči zaměstnancům (jejich zástupcům) vstřícnější než co vyžaduje Směrnice. Na základě článku 7 odst. 2 Směrnice jsou totiž přejímající a dosavadní zaměstnavatel povinni projednávat se zástupci zaměstnanců pouze případná opatření vůči svým zaměstnancům, která hodlají přijmout. Oproti informační povinnosti, která musí být splněna vždy, konzultaci je třeba provést jen pokud převodce nebo nabyvatel chystají určitá opatření ve vztahu ke svým zaměstnancům, jako například snížení stavu zaměstnanců.<sup>22</sup> I takové řešení by tedy bylo

<sup>21</sup> Směrnice, článek 7 odst. 1.

<sup>22</sup> Komise, Memorandum on rights of workers in case of transfer of undertaking ze dne 30. listopadu 2004, s. 10.

možno přijmout, domníváme se však, že by mohlo způsobovat určité aplikační nejasnosti, zejména s ohledem na to, co je třeba považovat za opatření, která je třeba projednat.

#### § 340

Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

#### § 341

(1) Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 338 odst. 4 platí i v tomto případě.

Toto ustanovení zakládá zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se u ostatních neuplatní. Nedochází zde k automatickému převodu, nýbrž převod závisí na rozhodnutí orgánu zaměstnavatele. Je třeba poznamenat, že působnost Směrnice se vztahuje na celou řadu možných transakcí, včetně případů rozdělení zaměstnavatele.<sup>23</sup> Z tohoto důvodu není možné ponechat otázku přechodu práv a povinností při rozdělení zaměstnavatele na uvážení orgánu, který o rozdělení rozhodl, ale je třeba výslovně stanovit, že při svém rozhodování je orgán povinen respektovat pravidla převodu.

(2) Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele ruší, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu.

(3) Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>23</sup> SEC(92)857 final, s. 7.