



V Praze 30. 6. 2016  
Čj. OVA : 817/16

## Stanovisko

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

---

### I. Úvod

Účelem návrhu zákona je dle předkladatele „provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“). Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.“

Navrhovaná úprava zahrnuje následující hlavní oblasti:

- zakotvení institutu **vrcholových řídicích zaměstnanců** jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců,
- **převedení zaměstnance** na jinou práci,
- **povinnost zaměstnavatele zpracovat za určitých podmínek sociální plán při hromadném propouštění,**
- úprava práv a povinností v kontu pracovní doby,
- **členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců,**
- **ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti,**
- **minimální výše odměny z dohody**
- úprava podmínek vzniku práva na dovolenou,
- změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (**homeworking, teleworking**),
- **týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku,**
- **ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy**
- **běh lhůt v pracovněprávních vztazích**
- **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,**
- přeložení, prevence před stresem a obtěžováním, doručování a průměrného výdělku.



Jedná se tedy o více než 10 parciálních změn, které spolu v podstatě nesouvisejí. Zpráva z hodnocení dopadů regulace v celkovém rozsahu 82 stran je důsledně členěna dle jednotlivých kroků hodnocení dopadů regulace: problém - cíle - varianty řešení - přínosy a náklady ve struktuře výše uvedených osmi problémových okruhů. Tato struktura textu ho činí dosti nepřehledným s obtížnou orientací pro čtenáře, kdy je třeba stále znovu hledat červenou linii koherentního výkladu problematiky v jednotlivých řešeních dílčích problémů, k tomu bez obsahu s číslováním stránek.

## **II. Připomínky a návrhy změn**

**Problém** je u jednotlivých oblastí podán spíše jako relativně obecný popis současného stavu, bez pregnanční ilustrace hloubky a naléhavosti problému.

Příklad - konto pracovní doby::

*„Během devíti let aplikační praxe, vyvstala řada nejasností při interpretaci jednotlivých ustanovení konta pracovní doby a došlo ke zjištění, že právní úprava vůbec neřeší řadu existujících problémů, a je tedy nedostatečná (např. krácení stálé mzdy-viz níže, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci, legálnost výkonu práce mimo rozvrh směn zaměstnance, nejasnost, zda zaměstnavatel je povinen přidělovat práci v rozsahu hodin, které zaměstnanci předem rozvrhl apod.). Problémem se v praxi ukázala otázka uplatnění stálé mzdy a její případné krácení.“*

### **Příklad -**

*„S obtěžováním a násilím na pracovišti i stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců, a to i na úrovni EU. Pokud jde o Českou republiku, přestože zákoník práce v této oblasti již dnes obsahuje právní nástroje ochrany zaměstnanců, poznatky z praxe ukazují, že nejsou zcela dostačující.“*

Předkladatel argumentuje obecně, bez doložení alespoň ilustrativními daty či odkazy na konkrétní studie. Zcela chybí mezinárodní srovnání.

**Popis variant řešení** v podstatě směřuje vždy k variantě 1- navrhované řešení, jejíž výběr je však výsledkem konsensu či politického rozhodnutí, nikoliv zvážením nákladů a přínosů s využitím principu cost - benefit analýzy. V podstatě absentuje rozbor alternativních variant.

**Náklady a přínosy** jsou popsány pouze verbálně a velmi obecně, s využitím obecných frází.

### **Příklad - ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti**

*Jasně navržené řešení formou rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, přispěje k větší ochraně zaměstnanců. Zakotvení této úpravy zvýší povědomí o problematice v pracovněprávních vztazích. Bude tak ještě účelněji naplněno právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.*

### **Přezkum účinnosti regulace**

Přezkum (tedy ex-post vyhodnocení) regulace je popsán pouze velmi obecně v jedné větě. Na tomto základě nebude možno ex-post vyhodnocení dopadů provést

## **III. Závěr**

Komise RIA vnímá, že se jedná o velmi důležitou předlohu, která byla předmětem intenzivních diskusí a protichůdných názorů. Je si vědoma skutečnosti, že předkládané varianty řešení jsou výsledkem politického konsensu. Předkladatel by ale měl v hodnocení

dopadů regulace členům vlády, Parlamentu a veřejnosti poskytnout věcná a srozumitelná fakta popisující problém a navíc i rozvahu nákladů a přínosů (pro a proti) různých věcných variant pro volbu jednotlivých řešení. Toto ovšem v předloženém hodnocení dopadů regulace RIA do velké míry chybí.

Komise požaduje přepracování zprávy RIA v souladu s Obecnými zásadami, jež byly schváleny vládou. Komise doporučuje změnit strukturování hodnocení dopadů podle jednotlivých problémových okruhů.

Vypracovali:

prof. Ing. Jiřina Jílková, CSc.

doc. Ing. Daniel Műnich, Ph.D.

prof. Ing. Jiřina Jílková, CSc.  
v.r.  
předsedkyně komise