**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE**

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

**Ministerstvo práce a sociálních věcí**

**2024**

**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE**

# **SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Základní identifikační údaje | |
| Název návrhu: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony | |
| Zpracovatel / zástupce předkladatele:  MPSV | Předpokládaný termín nabytí účinnosti  (v případě dělené účinnosti rozveďte):  01*.*2025 |
| Implementace práva EU:  ANO  NE. Pokud ano, uveďte:  - termín stanovený pro implementaci: změna již implementovaného práva EU  - zda jde návrh nad rámec požadavků stanovených předpisem EU:  ANO  NE | |
| 2. Cíl návrhu zákona | |
| Hlavním cílem návrhu je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce tak, jak je to standardem v ostatních členských státech Evropské unie. Potřeba novely zákoníku práce vyplývá z aktualizovaného Programového prohlášení vlády, v němž se vláda mj. zavázala celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů. V praxi se pak dále projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit, a to zejména s ohledem na požadavky sociálních partnerů, praxe, jakož i s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“).  Při tvorbě návrhu zákona předkladatel oslovil ohledně podnětů na změnu zákoníku práce sociální partnery (SPČR, KZPS, ČMKOS, ASO) a HKČR, dále koaliční strany a odborníky na pracovní právo. V této věci obdržel předkladatel zhruba 120 podnětů, které podrobilo odbornému hodnocení z hlediska ústavnosti, souladu s právem EU a závazky ČR vyplývajícími pro ni z mezinárodních smluv, jakož i jejich potencionálního přínosu. Podněty, které byly vyhodnoceny jako vhodné, byly odborně diskutovány expertní pracovní skupinou tvořenou zástupci předkladatele a sociálních partnerů.  Návrhem zákona se podstatně rozvolňují a zpřesňují pravidla pro dání výpovědi z pracovního poměru, kdy se např. mění běh výpovědní doby, délka výpovědní doby v některých specifických případech anebo dochází ke sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Dále se navrhuje výslovně uvést, že zaměstnanec má při neplatném rozvázání pracovního poměru rovněž právo na dovolenou a také se upravují podmínky zkušební doby, kdy se např. prodlužuje její maximální délka na 4, resp. 8 měsíců, je možné ji nově dodatečně smluvně prodloužit atd.  Předmětný návrh taktéž zflexibilňuje pravidla, pokud jde o zaměstnávání osob pečujících o malé děti. Nově se umožňuje, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny, a zavádí se výjimka z pravidla „třikrát a dost“ pro případ, že jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Návrat na stejnou práci a pracoviště bude nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.  Návrhem se nově připouští písemná dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu, a to i při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Při vzniku mimořádné události, havárie či naléhavých opravných prací se pak umožňuje zkrátit nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.  Rozvolnění představuje i úprava podmínek pro zaměstnance některých veřejnoprávních zaměstnavatelů, pokud jde o jejich členství v řídících a kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; tuto změnu obecné právní úpravy je přitom nutné reflektovat i v zákoně o státní službě a v zákoně o úřednících územních samosprávných celků.  Dále se zpružňují pravidla pro doručování platového a mzdového výměru a navrhuje se doplnit úpravu přechodu nároku na mzdu nebo plat tak, aby přecházel na pozůstalého partnera za podmínek stejných, jako je tomu u pozůstalého manžela. Taktéž se zpřesňuje právní úprava zjišťování průměrného výdělku zaměstnance a sjednocuje se poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře s úpravou pro výkon služby v zahraničí podle zákona o zahraniční službě.  Návrh obsahuje i zpružňující opatření spočívající v možnosti vyplácet mzdu nebo odměnu za práci v dohodnuté cizí měně širšímu okruhu zaměstnanců. Reaguje se tak na skutečnost, že se na tuzemském pracovním trhu vyskytuje relativně velké množství zaměstnanců s osobní vazbou na cizí stát, kteří mají legitimní zájem na výplatě mzdy nebo platu v určité cizí měně, kterou primárně využívají k hrazení životních potřeb sebe a své rodiny.  A konečně se navrhuje, aby mladistvým od 14 let byl umožněn v období hlavních prázdnin výkon lehkých prací, a s tím související úprava zvláštní úprava maximální délky denní a týdenní pracovní doby a minimální doby nepřetržitého denní odpočinku pro tuto věkovou kategorii mladistvých zaměstnanců. | |
| 3. Agregované dopady návrhu zákona | |
| 3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty:  ANO  NE | |
| Dopad na státní rozpočet bude mít nový druh náhrady nemajetkové újmy při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání, která bude příslušet ve výši 12násobku průměrného výdělku v případě, že pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo na základě dohody proto, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pojišťovny, které provádějí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mají roční přírůstek nově poskytovaných náhrad v průměru cca 267 případů. Vycházíme-li z toho, že průměrná mzda v národním hospodářství činí 42 427 Kč, pak odhadem pojišťovny do státního rozpočtu odvedou o 135 936 108 Kč méně. Nicméně odhad vychází pouze z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2023, které však nedosahují všichni poškození. Ne všechny nově přiznané náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jsou poskytovány v souvislosti se skončením pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Lze tedy předpokládat, že částka, o kterou se sníží odvody pojišťovnami do státního rozpočtu bude nižší než 135 936 108 Kč. | |
| 3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR:  ANO  NE | |
| ---- | |
| 3.3 Dopady na podnikatelské prostředí:  ANO  NE | |
| Pozitivní dopady na podnikatelské prostředí ČR může mít rozvolnění právní úpravy obsažené v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci v pracovním poměru budou mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejnou práci pro téhož zaměstnavatele.  Naopak jako potencionálně problematické z hlediska možných dopadů pro podnikatelské prostředí se jeví zpřísnění právní úpravy obsažené v § 47 zákoníku práce, kdy návrat na stejnou práci a pracoviště by měl být nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.  Prodloužení zkušební doby a možnost dodatečného prodloužení již sjednané zkušební doby (v rámci zákonných limitů) zaměstnavatelům umožní důkladněji prověřit, zda nově přijatý zaměstnanec funguje v souladu s původními očekáváními a zda jim spolupráce po všech stránkách vyhovuje. Obecné prodloužení tohoto „testovací“ období může potenciálně vést k úspoře nákladů, které by zaměstnavatel jinak musel v budoucnu vynaložit, pokud by chtěl se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat „standardní“ cestou.  Navržené změny právní úpravy rozvazování pracovního poměru lze z hlediska možných dopadů na podnikatelské prostředí ČR hodnotit pozitivně. Jelikož výpovědní doba poběží již ode dne dání výpovědi, neměly by již v praxi vznikat nedůvodné rozdíly v délce časového úseku od dání výpovědi do skončení pracovního poměru v závislosti na tom, zda byla výpověď dána (doručena) na začátku, či konci kalendářního měsíce. Současně lze pozitivně vnímat i to, že u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce bude výpovědní doba činit 1 měsíc.  Pozitivní dopady bude mít změna spočívající ve sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, kdy by výpověď z pracovního poměru již neměla být soudem shledána neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb nesprávně odhadli příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, což je důsledek v právním státě naprosto nepřijatelný. Nově zavedená náhrada nemajetkové újmy, která bude při skončení pracovního poměru zaměstnanci v zákonem vymezených případech vyplacena, pak bude zaměstnavateli refundována v rámci zákonného pojištění. V současnosti zaměstnanci náleží v těchto případech od zaměstnavatele odstupné, což může být zejména pro menší zaměstnavatele svou výší likvidační, neboť zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nepokrývá nárok zaměstnance na odstupné. Navržená právní úprava tak podstatně sníží náklady zaměstnavatelů pro případy, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, které bylo zapříčiněno pracovním úrazem či nemocí z povolání (třebaže jde o náklady z povahy věci spíše výjimečné a jednorázové).  Z pohledu možných dopadů na podnikatelské prostředí ČR lze dále pozitivně vnímat posílení flexibility při rozvrhování pracovní doby, kdy ustanovení § 87a zákoníku práce nově připouští písemnou dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak při výkonu práce na dálku. Při vzniku mimořádné události nebo havárie anebo naléhavých opravných prací, se pak nově umožňuje zkrátit zaměstnanci, který odstraňuje jejich následky, nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (oproti v současné právní úpravě, která umožňuje zkrátit tento odpočinek nejvýše na 8 hodin), což umožňuje zaměstnavatelům efektivněji reagovat na tyto mimořádné situace.  Dále bude mít pozitivní dopady změna § 335 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel nově může bez zvláštního souhlasu zaměstnance přistoupit k doručení mzdového či platového výměru i v rámci svého interního systému na elektronickou adresu zaměstnance či na „firemní“ e-mail zaměstnance, což by z pohledu zaměstnavatelů, kteří této možnosti využijí, mělo z dlouhodobého hlediska vést k úspoře nákladů.  Pozitivní dopad na podnikatelské prostředí ČR může mít umožnění nezletilým od 14 roku věku výkon lehkých prací o hlavních prázdninách, neboť tak zaměstnavatelé budou moci částečně pokrývat „výpadek“ pracovní síly o hlavních prázdninách, tj. v létě, kdy zaměstnanci hromadně čerpají dovolenou. Přičemž nepůjde pouze o 14leté, ale i o 15, 16 a 17leté, kteří nemají ukončenu povinnou školní docházku. | |
| 3.4 Územní dopady včetně dopadů na územní samosprávné celky:  ANO  NE | |
| ----- | |
| 3.5 Sociální dopady:  ANO  NE | |
| Pozitivní dopady může mít rozvolnění právní úpravy v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) v pracovním poměru bude mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele stejnou práci. U některých profesí je totiž kontakt s prací nezbytný a zároveň se tím posiluje možnost přivýdělku v době čerpání rodičovské dovolené. Negativní důsledek může nastat v případě čerpání rodičovské dovolené flexibilně, kdy může fakticky dojít k obcházení ustanovení o práci přesčas a o denním a týdenním nepřetržitém odpočinku. V případě souvislého čerpání rodičovské dovolené k obcházení těchto ustanovení dojít nemůže.  Pozitivní dopady bude mít pro matky a otce návrat z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte na stejnou práci a pracoviště. Doposud toto právo mají matky pouze při návratu z mateřské dovolené a otcové při návratu z otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Matky i otcové vracející se z rodičovské dovolené mají nyní pouze právo na přidělování práce podle pracovní smlouvy.  Pozitivní dopady bude mít zrovnoprávnění registrovaných partnerů, kdy nejen na manžela, ale i na partnera budou v případě smrti zaměstnance přecházet peněžitá práva zaměstnance do výše trojnásobku jeho průměrného výdělku. Ke zrovnoprávnění partnerů dojde i v prováděcích právních předpisech k zákoníku práce.  Pozitivní vliv na zaměstnance bude mít výslovné zakotvení práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru. Nově bude postaveno najisto, že zaměstnanci za určitých podmínek toto právo mají, tudíž právo na dovolenou nebude odvozováno pouze z judikatury SDEU (a recentní judikatury Nejvyššího soudu ČR).  Naopak negativní dopady na tyto skupiny zaměstnanců může mít prodloužení zkušební doby ze 3 na 4 měsíce, kdy po delší dobu budou zaměstnanci žít v nejistotě, zda jejich pracovní poměr neskončí ze dne na den, a dále změna běhu výpovědní doby, která začne již dnem doručení výpovědi, zatímco doposud začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a zpravidla končí posledním dnem příslušného kalendářního měsíce po uplynutí 2 měsíců (není-li sjednána výpovědní doba delší). | |
| 3.6 Dopady na rodiny:  ANO  NE | |
| V případě domácností, kde jsou osoby s příjmem plynoucím z pracovněprávního vztahu, lze dopady vyhodnotit totožně jako u sociálních dopadů. | |
| 3.7 Dopady na spotřebitele:  ANO  NE | |
| ----- | |
| 3.8 Dopady na životní prostředí:  ANO  NE | |
| ----- | |
| 3.9 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů:  ANO  NE | |
| Pozitivní dopady může mít rozvolnění právní úpravy v § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci v pracovní poměru budou mít nově možnost v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele i stejnou práci. Tím bude umožněno dřívější zapojení do pracovního procesu ženám i mužům při současné péči o dítě. Dojde tak ale zejména k lepšímu pracovnímu uplatnění žen, neboť jsou to právě ženy, kdo obvykle čerpá rodičovskou dovolenou.  Dále lze předpokládat, že bude mít pozitivní dopady změna spočívající v tom, že bude nově zaměstnankyni/zaměstnanci garantováno zařazení na původní práci a pracoviště (není-li to vyloučeno, protože původní práce odpadla či pracoviště bylo zrušeno) po návratu z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte (v současné době může zaměstnavatel zaměstnankyni po skončení rodičovské dovolené zařadit podle pracovní smlouvy). Tímto budou zaměstnanci (zejména ženy) motivováni k dřívějšímu návratu za současného zachování jistoty, že dojde k návratu na „stejnou židli“. Tato změna je v souladu s Akčním plánem rovného odměňování žen a mužů 2023 až 2026 a s Vládní Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. | |
| 3.10 Dopady na výkon státní statistické služby:  ANO  NE | |
| ----- | |
| 3.11 Korupční rizika:  ANO  NE | |
| Navrhovaná právní úprava zasahuje do veřejnoprávní i soukromoprávní roviny. V oblasti pracovního práva, resp. zákoníku práce a občanského zákoníku řeší soukromoprávní instituty, což zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik, neboť soukromoprávní problematika není doménou rozhodování orgánů veřejné správy.  Ohledně změn v zákoně o státní službě, zákoně o úřednících územních samosprávných celků a zákoně o inspekci práce lze standardním korupčním rizikům čelit postupy, které se v rámci veřejné správy již v současnosti využívají (např. resortní protikorupční programy, etické kodexy, institut prošetřovatelů apod.).  V oblasti zákona o státní službě a zákona o úřednících územních samosprávných celků dochází k rozšíření kompetencí tak, že služební orgán a územní samosprávný celek budou moci nově povolovat státnímu zaměstnanci a úředníkovi členství v řídícím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost bez toho, aby se muselo jednat o vyslání zaměstnance do tohoto orgánu zaměstnavatelem. Obdobně i podle zákoníku práce bude moci zaměstnavatel zaměstnanců uvedených v § 303 odst. 1 povolit členství v řídícím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost.  Rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy vykazuje jistý korupční potenciál již z podstaty věci, navíc v oblasti rozhodování o členství v orgánech právnické podnikající osoby se pravomoc k udělení takového souhlasu může potencionálně stát předmětem korupčního jednání. Nicméně nejedná se o excesivní rozšíření a postupy v rámci řízení veřejné správy jsou v souladu a vyplývají z dosavadního zákona o úřednících územních samosprávných celků, zákona o státní službě, jakož i ze správního řádu.  Z návrhu zákona je zřejmé, že odpovědným subjektem je zaměstnavatel, v režimu zákona o státní službě služební orgán a v režimu zákona o úřednících územních samosprávných celků jde o územní samosprávný celek. Z hlediska soustředění pravomocí nepřináší navrhovaná právní úprava nadměrnou koncentraci u jednoho orgánu, zároveň však nedochází ani k rozdělení pravomocí mezi vyšší počet neurčitých osob. Osoby odpovědné za konkrétní rozhodnutí lze jasně identifikovat. | |
| 3.12 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu:  ANO  NE | |
| ------ | |

**OBSAH MATERIÁLU**

[**SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA** 2](#_Toc162443295)

[**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA O HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE** 10](#_Toc162443296)

[1. Důvod předložení a cíle 10](#_Toc162443297)

[1.1 Název 10](#_Toc162443298)

[1.2 Definice problému a popis cílového stavu 10](#_Toc162443299)

[2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace 11](#_Toc162443300)

[2.1. Výkon lehké práce mladistvým zaměstnancem mladším 15 let věku o hlavních školních prázdninách 12](#_Toc162443301)

[a. Definice problému 12](#_Toc162443302)

[b. Popis existujícího právního stavu 12](#_Toc162443303)

[c. Identifikace dotčených subjektů 13](#_Toc162443304)

[d. Popis cílového stavu 13](#_Toc162443305)

[e. Zhodnocení rizika 14](#_Toc162443306)

[f. Návrh variant řešení 14](#_Toc162443307)

[Varianta 2 – Umožnění výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách nezletilým od 13 let 15](#_Toc162443308)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 16](#_Toc162443309)

[h. Návrh řešení 16](#_Toc162443310)

[2. 2. Délka zkušební doby a její prodlužování 17](#_Toc162443311)

[a. Definice problému 17](#_Toc162443312)

[b. Popis existujícího právního stavu 18](#_Toc162443313)

[c. Identifikace dotčených subjektů 18](#_Toc162443314)

[d. Popis cílového stavu 18](#_Toc162443315)

[e. Zhodnocení rizika 19](#_Toc162443316)

[f. Návrh variant řešení 20](#_Toc162443317)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 20](#_Toc162443318)

[h. Návrh řešení 21](#_Toc162443319)

[2.3. Změna délky a běhu výpovědní doby u výpovědi z pracovního poměru 21](#_Toc162443320)

[a. Definice problému 21](#_Toc162443321)

[b. Popis existujícího právního stavu 22](#_Toc162443322)

[c. Identifikace dotčených subjektů 22](#_Toc162443323)

[d. Popis cílového stavu 22](#_Toc162443324)

[e. Zhodnocení rizika 23](#_Toc162443325)

[f. Návrh variant řešení 24](#_Toc162443326)

[Dále se navrhuje zakotvit do § 51 zákoníku práce, že výpovědní doba začíná již běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně. 24](#_Toc162443327)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 24](#_Toc162443328)

[h. Návrh řešení 25](#_Toc162443329)

[2.4. Sloučení výpovědních důvodů při dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti a změny u odstupného 25](#_Toc162443330)

[a. Definice problému 25](#_Toc162443331)

[b. Popis existujícího právního stavu 25](#_Toc162443332)

[c. Identifikace dotčených subjektů 26](#_Toc162443333)

[d. Popis cílového stavu 26](#_Toc162443334)

[e. Zhodnocení rizika 27](#_Toc162443335)

[f. Návrh variant řešení 27](#_Toc162443336)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 28](#_Toc162443337)

[h. Návrh řešení 28](#_Toc162443338)

[2.5. Výslovné zakotvení práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru a případné omezení nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu 28](#_Toc162443339)

[a. Definice problému 28](#_Toc162443340)

[b. Popis existujícího právního stavu 29](#_Toc162443341)

[c. Identifikace dotčených subjektů 29](#_Toc162443342)

[d. Popis cílového stavu 30](#_Toc162443343)

[e. Zhodnocení rizika 30](#_Toc162443344)

[f. Návrh variant řešení 30](#_Toc162443345)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 31](#_Toc162443346)

[h. Návrh řešení 32](#_Toc162443347)

[2.6. Rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem 32](#_Toc162443348)

[a. Definice problému 32](#_Toc162443349)

[b. Popis existujícího právního stavu 32](#_Toc162443350)

[c. Identifikace dotčených subjektů 33](#_Toc162443351)

[d. Popis cílového stavu 33](#_Toc162443352)

[e. Zhodnocení rizika 33](#_Toc162443353)

[f. Návrh variant řešení 34](#_Toc162443354)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 37](#_Toc162443355)

[h. Návrh řešení 37](#_Toc162443356)

[2.7. Výplata mzdy nebo platu v cizí měně 38](#_Toc162443357)

[a. Definice problému 38](#_Toc162443358)

[b. Popis existujícího právního stavu 38](#_Toc162443359)

[c. Identifikace dotčených subjektů 38](#_Toc162443360)

[d. Popis cílového stavu 39](#_Toc162443361)

[e. Zhodnocení rizika 39](#_Toc162443362)

[f. Návrh variant řešení 39](#_Toc162443363)

[g. Vyhodnocení nákladů a přínosů 41](#_Toc162443364)

[h. Návrh řešení 41](#_Toc162443365)

[3. Implementace doporučené varianty a vynucování 41](#_Toc162443366)

[4. Přezkum účinnosti regulace 42](#_Toc162443367)

[5. Konzultace a zdroje dat 42](#_Toc162443368)

[6. Kontakt na zpracovatele RIA 42](#_Toc162443369)

# **ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA O HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE**

## 1. Důvod předložení a cíle

### 1.1 Název

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

### 1.2 Definice problému a popis cílového stavu

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

Hlavním cílem návrhu zákona je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců, a tím tak uvolnit v řadě případů příliš rigidní nastavení právní úpravy s cílem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce tak, jak je to standardem v ostatních členských státech Evropské unie. Potřeba novely zákoníku práce vyplývá z aktualizovaného Programového prohlášení vlády, v němž se vláda mj. zavázala celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů. V praxi se pak dále projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit, a to zejména s ohledem na požadavky sociálních partnerů, praxe, jakož i s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“).

Návrh zákona si klade především za cíl:

1. Rozvolnit a zpřesnit pravidla pro dání výpovědi z pracovního poměru.

2. Do § 69 výslovně zakotvit, že zaměstnanci za určitých podmínek vzniká právo na dovolenou i po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, v němž následně uspěl (v reakci na judikaturu SDEU a recentní judikaturu Nejvyššího soudu ČR) a případně rovněž omezit nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru.

3. Prodloužit maximální délku zkušební doby, která u řadového zaměstnance může nově činit až 4 měsíce a u vedoucího zaměstnance 8 měsíců (namísto stávajících 3 a 6 měsíců), a umožnit po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem v rámci zákonných limitů dodatečně prodloužit již sjednanou zkušební dobu. Zkušební doba se nově bude prodlužovat i v případě, kdy zaměstnanec neomluveně zameškal celou směnu.

4. Umožnit, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

5. Zavést výjimku z pravidla „třikrát a dost“ pro případ, že jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Za této specifické situace může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou opakována bez omezení, přičemž celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let.

6. Zaručit i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte návrat na stejnou práci a pracoviště.

7. Umožnit, aby si zaměstnanec po předchozí písemného dohodě se zaměstnavatelem mohl rozvrhovat pracovní dobu do směn jak při výkonu práce na dálku, tak při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.

8. Rozvolnit podmínky pro zaměstnance některých veřejnoprávních zaměstnavatelů, kterým bude umožněno, aby mohli být členy řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, budou-li k tomu mít písemný souhlas zaměstnavatele.

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

10. Umožnit výplatu mzdy nebo platu v cizí měně po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

11. Doplnit úpravu přechodu nároku na mzdu nebo plat tak, aby přecházel na pozůstalého partnera za podmínek stejných, jako je tomu u pozůstalého manžela.

12. Sjednotit úpravu poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře s místem výkonu práce v zahraničí s úpravou pro výkon služby v zahraničí podle zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

13. Umožnit mladistvým od 14 let výkon závislé práce v období hlavních prázdnin (nový odstavec 2 v § 34 občanského zákoníku), přičemž se bude jednat pouze o výkon lehkých prací podle § 244a zákoníku práce. Tímto nově dojde i k umožnění výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách 15, 16 a 17letým nezletilým bez ukončené povinné školní docházky.

## 2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace

### 2.1. Výkon lehké práce mladistvým zaměstnancem mladším 15 let věku o hlavních školních prázdninách

#### a. Definice problému

Stávající právní úprava obsažená v § 34 a 35 občanského zákoníku umožňuje výkon závislé práce nezletilým od 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou. Není proto možné, aby mladistvý, který dosáhl 15, 16 nebo 17 let, a přitom neukončil povinnou školní docházku, mohl vykonávat závislou práci (a to ani v omezeném rozsahu nebo za zvláštních podmínek zohledňujících nízký věk). Stejně tak u 14letého nezletilého není možné, aby ani v omezeném rozsahu vykonával závislou práci bez ohledu na to, zda má, či nemá ukončenu povinnou školní docházku. Nicméně podle § 34 občanského zákoníku je umožněno, aby nezletilí mladší 15 let i bez ukončené povinné školní docházky vykonávali uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Tyto činnosti přitom mohou být reálně i více náročné pro dítě, resp. mladistvého, než je samotný výkon limitované závislé práce.

Je žádoucí, aby bylo v omezené míře umožněno dětem a mladistvým pracovat, a tím si i přivydělat, smysluplně vyplnit volný čas a učit se tak finanční gramotnosti a jiným potřebným návykům, které souvisejí s pracovním procesem a sociálním začleňováním. Zároveň by tímto došlo k vyřešení faktické situace, kdy již za současné právní úpravy dochází k protiprávnímu výkonu závislé práci těchto nezletilých – např. v případech, kdy si nezletilý sám chce přivydělat na nový telefon nebo jinou věc, na kterou mu nestačí kapesné poskytované od rodičů nebo pak v případech, kdy toto po dítěti požadují sami rodiče v rámci výchovy k šetrnému zacházení s penězi, popř. v případech, kdy je rodina sociálně slabší.

#### b. Popis existujícího právního stavu

Podle § 34 občanského zákoníku je zakázána závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Je tedy zakázáno, aby 15, 16 a 17 letí nezletilí pracovali bez toho, aby měli ukončenu povinnou školní docházku a stejně tak nemohou pracovat ani 14letí a mladší bez ohledu na to, zda mají, či nemají ukončenu povinnou školní docházku. Horní limit 17 let je stanoven na základě § 36 odst. 1 školského zákona, podle něhož je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne 17 roku věku. Dolní limit, kdy mladiství, resp. děti, nemohou vykonávat závislou práci, není určen. Tedy 14leté a mladší děti nemohou pracovat, ani kdyby povinnou školní docházku měly ukončenou (což je ale u 14letých dětí možné na základě § 36 odst. 3 školského zákona).

Nezletilý, který dovršil 15 let, se může podle § 35 občanského zákoníku zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, kterým je zákoník práce. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Tedy 15letý nezletilý může uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, nicméně den nástupu do práce nesmí být sjednán přede dnem, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (faktický výkon závislé práce není možný před ukončením povinné školní docházky).

Zákoník práce pak pro mladistvé zaměstnance do 18 let (podle § 350 odst. 2 zákoníku práce jsou zaměstnanci mladší 18 let označováni jako *mladiství*) upravuje zvláštní pracovní podmínky v § 243 až 247, přičemž současně je zvláště zranitelná povaha těchto zaměstnanců zohledněna i např. v ustanoveních o pracovní době a době odpočinku (např. § 88 odst. 1, § 90 odst. 1, § 92 odst. 2). Práce a pracoviště zakázané mladistvým upravuje vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích.

Nezletilí, kteří nedovršili 15 let mohou podle § 34 občanského zákoníku vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v části šesté zákona o zaměstnanosti.

Nutno dodat, že podle § 32 odst. 1 občanského zákoníku může zákonný zástupce, je-li to ve shodě se zvyklostmi soukromého života, udělit souhlas k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti. Nezletilý je pak schopen v mezích souhlasu sám právně jednat, pokud to není zákonem zvlášť zakázáno. Souhlas může být následně omezen i vzat zpět. Souhlas zákonného zástupce není třeba pro výkon závislé práce nezletilého, který dovršil 15 let (dovršením 15 roku věku má tento nezletilý způsobilost zavazovat se k výkonu závislé práce – s limity v § 35 občanského zákoníku). V případě, že by byl umožněn výkon závislé práce nezletilým mladším 15 let, bude nutný, v souladu s § 32 a § 35 občanského zákoníku, souhlas zákonného zástupce.

V případě závislé práce vykonávané mladistvými, kteří nedovršili věk 15 let, jde o výjimku ze zákazu dětské práce, která musí být v souladu s mezinárodními předpisy, jimiž je ČR vázána a s právem EU. Je nutno respektovat Úmluvu MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (č. 24/2008 Sb. m. s.), čl. 7 Evropské sociální charty (14/2000 Sb. m. s.) a Směrnici 94/33 ES o ochraně mladistvých pracovníků. Z těchto mezinárodních dokumentů vyplývá, že nejnižší věk pro vstup do zaměstnání, či výkon práce nebude nižší než 15 let, včetně požadavku na ukončení povinné školní docházky. Výjimky jsou stanoveny pro výkon kulturní, umělecké a sportovní činnosti (upravuje je již nyní zákon o zaměstnanosti) a pro zaměstnávání lehkou prací dětí ve věku alespoň 14, resp. 13 let (čl. 4 směrnice 94/33 ES).

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Zákonní zástupci nezletilého

#### d. Popis cílového stavu

Cílem je umožnit vykonávat lehké práce v období hlavních prázdnin nezletilým, kteří jsou mladší 15 let, a to za současného zachování bezpečných limitů, které zamezí potencionálnímu ohrožení fyzického, psychického nebo mravního vývoje.

#### e. Zhodnocení rizika

Vyvstává riziko, zda nebude snížení věkové hranice pro výkon závislé práce zneužitelné ze strany zákonných zástupců v případě, kdy je rodina v situaci nedostatku finančních prostředků. Takové riziko se může vyskytovat zvýšenou měrou u sociálně slabších rodin nebo u rodin problematických, kdy např. rodiče dítěte nepracují, pobírají sociální dávky nebo jsou to osoby, které vykazují násilné chování.

Dalším rizikem je samotná zvlášť zranitelná povaha nezletilých. Mladší 15 let nejsou ještě dostatečně rozumově a fyzicky vyspělí, nemají potřebné životní zkušenosti, aby se dokázali účinně bránit nebo vyvarovat případným negativním situacím, kterým budou v souvislosti s výkonem závislé práce vystaveni – např. chování zaměstnavatele nebo dalších zaměstnanců, či zákazníků (agresivita, fyzické nebo psychické ataky, sexuální obtěžování). Tyto excesy by mohly v podobě negativní zkušenosti velmi zásadně ovlivnit následný život a vývoj nezletilého, který se neumí bránit.

Rovněž v případě, že bude nezletilý o hlavních prázdninách potřebovat čas nejen k odpočinku (k tomu prázdniny zejména slouží), ale i ke studiu (může jít o žáka, který potřebuje doučování nebo o žáka, který má individuální výuku či zahraniční výuku) je možné identifikovat rizika spojená s přetížením mladistvého.

Uvedeným rizikům by mělo být preventivně bráněno bezpečnou definicí podmínek, za kterých mohou nezletilí vykonávat závislou práci, samotnou specifikací a vymezením povahy lehkých prací, umožněním výkonu těchto lehkých prací pouze a výlučně o hlavních prázdninách a dále nutností písemného souhlasu zákonného zástupce s uzavřením pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nezletilého, který je mladší 15 let. Současně nutno dodat, že uvedená rizika existují a existovala i u stávající právní úpravy, která umožňuje výkon závislé práce 15letému nezletilému s ukončenou povinnou školní docházkou. V případě umožnění výkonu závislé práce 14letého nezletilého se jedná o rozdíl jednoho roku věku, který je sice v takto nízkém věku znatelný, nicméně není zcela určující.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny tak, jak je to popsáno výše.

##### Varianta 1 – Umožnění výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách nezletilým od 14 let

Nově by se v této variantě upravil § 34 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého se umožní nezletilým, kteří dovršili věku 14 let, konat v období hlavních prázdnin závislou práci za podmínek stanovených zákoníkem práce (viz níže). Ustanovení § 34 odst. 1 občanského zákoníku (zákaz práce nezletilých mladších než 15 let a nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku) by i nadále platil jako základní pravidlo, ze kterého by byla stanovena výjimka pro 14leté osoby.

Je třeba rovněž speciálně upravit způsobilost těchto nezletilých zavazovat se k výkonu závislé práce z důvodu jejich zvýšené ochrany. Proto se navrhuje § 35 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého se k výkonu závislé práce v období hlavních prázdnin bude moci nezletilý zavázat jen s písemným souhlasem svého zákonného zástupce. Jednalo by se o speciální úpravu k § 32 a § 35 odst. 1 občanského zákoníku, která se bude aplikovat v případech podle nového § 34 odst. 2 občanského zákoníku. Tedy nezletilý, který dovršil 14 let se bude moci zavázat k výkonu lehkých prací v období hlavních prázdnin jedině s písemným souhlasem svého zákonného zástupce (písemný souhlas zákonného zástupce bude nutný k uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti).

Dále je nezbytné v rámci této varianty zavést nový § 244a zákoníku práce, jenž by navazoval na § 34 odst. 2 občanského zákoníku – 14letý zaměstnanec a mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, by nově mohl v období hlavních prázdnin konat lehké práce, které nebudou škodit jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Lehké práce budou na základě § 244a zákoníku práce definovány jako práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a práce, jejichž součástí není činnost omezující zdravotní způsobilost, která je stanovena zákonem o specifických zdravotních službách, v návaznosti na vyhlášku o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, tedy nejsou součástí práce tzv. profesní rizika.

Zároveň i nadále budou pro tyto nezletilé zaměstnance, platit další ustanovení týkající se pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců (zákaz práce přesčas a zákaz práce v noci, lékařské prohlídky apod.), a práce zakázané mladistvým stanovené vyhláškou č. 180/2015 Sb. (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Přičemž do § 247 odst. 1 písm. a) by se doplnila povinnost zaměstnavatele zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb i před uzavřením dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Dále bude nutné nově stanovit maximální délku denní a týdenní pracovní doby a minimální dobu nepřetržitého denního odpočinku pro mladistvé zaměstnance starší 14 let nebo pro starší 15 let, kteří neukončili povinnou školní docházku, a to jen pro výkon lehkých prací v době hlavních (letních) prázdnin. Limity pracovní doby a doby nepřetržitého denního odpočinku jsou nastaveny v souladu s požadavky čl. 8 odst. 1 písm. c) a čl. 10 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých zaměstnanců. I pro tyto mladistvé zaměstnance bude platit zásada, že délka týdenní pracovní doby mladistvého zaměstnance se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy sjednané mladistvým zaměstnancem, a to v souladu s čl. 8 odst. 4 výše uvedené směrnice.

Doposud stanovená výjimka pro výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, kterou mohou nezletilí mladší než 15 let i bez ukončené povinné školní docházky vykonávat za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zůstává zachována.

#### Varianta 2 – Umožnění výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách nezletilým od 13 let

Varianta 2 se liší od varianty 1 tím, že je stanovena věková hranice pro výkon závislé práce o rok nižší, než u varianty 1, tedy na 13 let, což je nejnižší povolená hranice podle mezinárodních předpisů, jimiž je Česká republika vázána.

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

**Varianta 0**

Nulová varianta představuje zachování současného stavu, na což se vážou výše popsané problematické aspekty (rizika), které se nicméně vážou i k variantě 1 a především k variantě 2. Podstatné je, že s variantou 0 by nezletilí mladší 15 let neměli přístup k tak podstatnému osvojování si sociálních, pracovních a jiných životních návyků, včetně učení se hodnoty věcí a finanční gramotnosti. Stejně tak by k tomuto neměli přístup 15, 16 a 17 letí, jež neukončili povinnou školní docházku. Zároveň by zaměstnavatelé přicházeli o možnost, byť limitovaně, zaměstnat tyto nezletilé, čímž by mohli částečně „vykrýt“ výpadek pracovní síly v období hlavních prázdnin, kdy zaměstnanci nejčastěji čerpají dovolenou. Uvedené lze označit jako náklady, především je to ale závažným nedostatkem současné právní úpravy. Varianta 0 nemá žádných zjevných přínosů.

**Varianta 1**

V případě přijetí varianty 1 bude naplněn cílový stav a současně budou dodrženy mezinárodní závazky České republiky (viz výše). Stanovením věku 14 let jako dolní hranice pro závislou práci s sebou nese přínosy v podobě zapojení těchto nezletilých v omezeném rozsahu do pracovního procesu (je možné, aby zaměstnavatelé takto částečně „vykrývali“ nedostatek pracovní síly o hlavních prázdninách z důvodu hromadného čerpání dovolené zaměstnanců v létě), jejich postupné a plynulé přivykání na širší socializaci a pracovní režim, učení se hodnoty peněz, lidské práce a hodnoty věcí. Varianta 1 zároveň umožní, aby lehké práce o letních prázdninách vykonávali i 15, 16 a 17letí mladiství bez ukončené povinné školní docházky, což doteď možné nebylo. Není přitom racionálního důvodu, aby tito mladiství nemohli konat závislou práci, jestliže jediným, co je odlišuje od 15letého (s ukončenou povinnou školní docházkou), který může konat závislou práci, je neukončená povinná školní docházka. Nepředpokládá se, že by snížení věkové hranice na 14 let přineslo náklady zaměstnavateli, neboť již za současné právní úpravy má povinnost mladistvým zaměstnancům zajišťovat zvláštní pracovní podmínky. Určitý „náklad“ v podobě stráveného času s dáním souhlasu (nutná písemná forma) bude muset vynaložit zákonný zástupce, neboť jeho souhlas bude vyžadován v souvislosti se zavázáním se nezletilého, který dovršil 14 let k výkonu lehkých prací o hlavních prázdninách.

**Varianta 2**

Totožné náklady a přínosy jako varianta 1 vykazuje i varianta 2. Nicméně přínosy se nezdají být tak citelné, jako u varianty 1, neboť u 13letých nezletilých se se snížením věkového limitu stírá potřeba tak brzkého učení a navykání na pracovní režim a učení se finanční gramotnosti skrze pracovní proces. Je otázkou, zda takto mladý člověk je schopný výše uvedené přínosy řádně zpracovat a následně s věkem využít (u 14letého je ten předpoklad vyšší, byť se jedná o rozdíl jednoho roku).

#### h. Návrh řešení

Zachování stávajícího stavu (varianta 0) nekoresponduje s potřebami současné praxe, přičemž jsou zachována rizika, která souvisejí s věkem mladistvých, kteří mohou vykonávat závislou práci (od 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou). Tato varianta rovněž neumožňuje 15, 16 a 17letým s neukončenou povinnou školní docházkou vykonávat lehké práce o hlavních prázdninách, čímž je mladistvým bráněno vytvářet si tak důležité pracovní návyky a učit se finanční gramotnosti.

Navržená varianta 1 citlivě nastavuje pravidla pro výkon závislé práce i u osob mladších 15 let za současného dodržení mezinárodních závazků České republiky z výše zmíněných předpisů. Dovoleny by byly lehké práce pouze o hlavních prázdninách nezletilým od 14 let – tedy i pro 15, 16 a 17leté mladistvé bez ukončené povinné školní docházky. Tímto dochází ke snížení věkové hranice pouze o jeden rok a zároveň k rozšíření horní hranice až do 17 let (jestliže nebyla ukončena povinná školní docházka) za současného nastavení limitů, za kterých je těmto nezletilým umožněno vykonávat závislou práci tak, aby to pro ně bylo bezpečné a adekvátní vhledem k jejich věku a zkušenostem.

Varianta 2 obsahuje nepřiměřeně nízkou dolní limitaci pro výkon závislé práce. Nebylo by bezpečné, aby 13leté děti vykonávaly závislou práci, a to ani lehké práce o hlavních prázdninách.

Jako optimální způsob řešení, jak docílit kýženého stavu, je uplatnění **varianty 1.**

### 2. 2. Délka zkušební doby a její prodlužování

#### Definice problému

Podle stávající právní úpravy obsažené v § 35 zákoníku práce činí u tzv. řadového zaměstnance maximální délka zkušební doby 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance pak 6 měsíců, což v některých specifických případech nemusí postačovat k tomu, aby si strany vzájemně ověřily, že jim uzavřený pracovní poměr po všech stránkách vyhovuje.

Sjednanou zkušební dobu nelze dodatečně smluvně prodlužovat, byť někdy může vyvstat oprávněná potřeba „testovací“ období v rámci zákonných mezí dodatečně prodloužit, neboť se například zaměstnanec v průběhu zkušební doby stane vedoucím zaměstnancem, což podstatně mění okolnosti, anebo se obecně zkušební doba, která nebyla sjednána ve výši zákonného maxima, nakonec ukáže jako nedostatečná.

Další problém provázející stávající právní úpravu zkušební doby spočívá v tom, že se v odborné veřejnosti objevují dva protichůdné výklady, jakým způsobem se prodlužuje ze zákona zkušební doba z důvodu celodenní dovolené a celodenních překážek v práci, resp. zda se prodlužuje o dny pracovní, či naopak o dny kalendářní. Třebaže je výklad prodlužující zkušební dobu o dny kalendářní výkladem menšinovým, který podle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí nemá oporu v textu zákona, vzhledem k absenci soudní judikatury tento výkladový rozkol představuje v aplikační praxi nemalý problém, který někteří zaměstnavatelé řeší z opatrnosti tak, že pro každý případ kalkulují prodloužení zkušební doby oběma postupy, a při případném zrušení pracovního poměru ve zkušební době vychází z dřívějšího data skončení zkušební doby. De lege ferenda je tedy velice vhodné tuto věc postavit v zákoníku práce najisto.

Další nedostatek stávající právní úpravy spočívá v tom, že se zkušební doba automaticky ze zákona neprodlužuje při neomluveném zameškání celé směny, byť k realizaci pracovněprávního vztahu v tomto případě nedochází. Jde tak o srovnatelnou situaci, jako když zaměstnanec omluveně zamešká v průběhu zkušební doby směnu z titulu překážky v práci či čerpání dovolené, což naopak k prodloužení zkušební doby vede.

#### Popis existujícího právního stavu

Právní institut zkušební doby je komplexně upraven v § 35 zákoníku práce. Možnost velice rychle (v podstatě ze dne na den) a jednoduše zrušit pracovní poměr ve zkušební době, neosvědčí-li se vzájemná spolupráce stran, je pak blíže upravena v § 66 zákoníku práce.

Podle § 35 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat zkušební dobu nejpozději v den nástupu do práce (případně v den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance), tj. v den, kdy vzniká pracovní poměr (viz § 36 zákoníku práce). Zkušební doba musí být sjednána písemně a nesmí být sjednána na dobu delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, v případě vedoucích zaměstnanců pak 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Současně platí, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, byť by to například navrhoval dotyčný zaměstnanec. Naopak dodatečné zkrácení zkušební doby možné je, což ostatně i dovodil Nejvyšší soud ČR (viz rozsudek NS ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016).

Zkušební doba se prodlužuje automaticky ze zákona o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Naopak, zamešká-li zaměstnanec celou směnu z důvodu neomluvené absence, zkušební doba se neprodlužuje.

#### Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Odborové organizace
* Rady zaměstnanců
* Státní úřad inspekce práce

#### Popis cílového stavu

Zákonné smluvně nepřekročitelné limity maximální délky zkušební doby by měly stranám pracovního poměru umožňovat sjednání zkušební doby takové délky, aby měly dostatek času a prostoru pro to si ověřit, zda jim vzájemná spolupráce vyhovuje a zda má smysl v ní nadále pokračovat. Současně se jeví jako vhodné, aby měly strany pracovního poměru možnost již sjednanou zkušební dobu dodatečně prodloužit, pokud se na tom shodnou, neboť kupříkladu došlo k podstatné změně okolností (zaměstnanec se stal během zkušební doby vedoucím zaměstnancem, změnil se mu druh práce atd.) a strany pracovního poměru tak i na konci zkušební doby mají potřebu pokračovat v „testování“ pracovního poměru, potažmo druhé smluvní strany. S ohledem na princip flexicurity však nelze zapomínat ani na složku security, tedy zákonné ochrany postavení zaměstnance, který je zpravidla slabší smluvní stranou. Zkušební doba na sebe totiž váže možnost jednostranně zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, což zaměstnavatele, jakož i zaměstnance staví do značně nejistého postavení. Podíváme-li se na to optikou zaměstnance, který je před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákoníkem práce velmi intenzivně chráněn (výpověď lze dát pouze z taxativně vypočtených důvodů, je třeba respektovat zákaz výpovědi v ochranné době, okamžitě zrušit pracovní poměr lze jen v naprosto výjimečných případech, přičemž u některých zaměstnanců takto postupovat ani nelze), během zkušební doby je jeho pracovní poměr značně prekérní, neboť vyjma prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti/karantény zaměstnance, může zaměstnavatel jeho pracovní poměr zrušit v podstatě ze dne na den, aniž by mu musel sdělit důvod, který jej k tomu vedl. Při nastavování zákonných limitů (kogentních ustanovení) nelze přitom pominout fakt, že svobodná vůle zaměstnance může být deformována snahou práci získat (při sjednávání zkušební doby a její délky v rámci pracovní smlouvy), či si ji udržet (při sjednávání případného dodatku, jímž bude již sjednaná zkušební doba dodatečně prodloužena).

Právní úprava zkušební doby by taktéž neměla umožňovat rozdílné výklady v tak zásadních otázkách, jako je způsob zákonného prodlužování zkušební doby. Od délky zkušební doby, potažmo toho, jak byla ze zákona prodloužena, se totiž odvíjí i platnost/neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

#### Zhodnocení rizika

Během zkušební doby může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, což obě strany pracovního poměru staví do značně nejistého postavení. Zatímco však zaměstnanec může po jejím skončení nadále rozvázat pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, zaměstnavatel je při jednostranném rozvazování pracovního poměru značně limitován (výpověď lze dát zaměstnanci jen z taxativně vypočtených důvodů, je nutné respektovat zákaz výpovědi v ochranné době, okamžitě zrušit pracovní poměr lze jen v naprosto výjimečných případech, přičemž u některých zaměstnanců, např. těhotných zaměstnankyň, takto postupovat ani nelze atd.). Pro zaměstnance tedy zkušební doba přináší podstatně více nejistoty, kdy jeho pracovní poměr může z rozhodnutí zaměstnavatele skončit ze dne na den, aniž by musel zaměstnavatel uvést důvod, který jej k tomu vedl. Nelze přitom pominout fakt, že svobodná vůle zaměstnance může být deformována snahou práci získat (při sjednávání zkušební doby a její délky v rámci pracovní smlouvy), či si ji udržet (při sjednávání případného dodatku, jímž bude již sjednaná zkušební doba dodatečně prodloužena). Neúměrné prodloužení maximální délky zkušební doby by tak mohlo v praxi vést k tomu, že pro nemalou část zaměstnanců bude podpis pracovní smlouvy spojen se sjednáním zkušební doby v této nové maximální zákonné délce, tedy budou po delší dobu vykonávat práci v prekérním pracovním poměru, který může velice záhy skončit.

#### Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny.

##### Varianta 1 – Prodloužení maximální délky zkušební doby, možnost dodatečně prodlužovat zkušební dobu, další legislativní zpřesnění tohoto institutu

Maximální délka sjednané zkušební doby by nově činila u řadového zaměstnance 4 měsíce (oproti stávající právní úpravě by tak došlo k prodloužení o 1 měsíc) a u vedoucího zaměstnance 8 měsíců (oproti stávající právní úpravě by tak došlo k prodloužení o 2 měsíce).

Doplňuje se možnost zaměstnance se zaměstnavatelem v rámci zákonných limitů dodatečně prodloužit již sjednanou zkušební dobu.

Za účelem zvýšení právní jistoty se navrhuje, aby zákon výslovně uvedl, že se zkušební doba prodlužuje o dny pracovní. Dále se řeší v současnosti sporná situace, zamešká-li zaměstnanec část směny z důvodu překážky v práci a část z důvodu čerpání dovolené. Při striktním výkladu by k prodloužení dojít nemělo, což odporuje smyslu předmětného ustanovení. Nově by tomu tak již být nemělo, je-li kombinací překážky v práci a dovolené zameškána celá směna.

Zkušební doba se nově bude automaticky ze zákona prodlužovat i v případě, kdy zaměstnanec neomluveně zameškal celou směnu, tj. z důvodu tzv. neomluvené absence.

#### Vyhodnocení nákladů a přínosů

Nulová varianta představuje zachování současného stavu. Stávající maximální délka zkušební doby v některých specifických případech nemusí postačovat k tomu, aby si strany vzájemně ověřily, že jim uzavřený pracovní poměr po všech stránkách vyhovuje. Nadto stávající právní úprava neumožňuje dodatečné prodloužení zkušební doby, byť v praxi nastávají případy, kdy ke konci původně sjednané zkušební doby strany potřebují pokračovat v „testování“ pracovního poměru, potažmo druhé smluvní strany, neboť např. během zkušební doby došlo k podstatné změně okolností (zaměstnanec se stal vedoucím zaměstnancem, změnil se mu druh práce atd.). Mnohdy je tak smluvními stranami raději zkušební doba rovnou sjednána v její maximální zákonné délce a následně je případně dodatečně smluvně zkracována, což zákoník práce nezakazuje. Stávající právní úpravu prodlužování zkušební doby ze zákona o dobu trvání celodenních překážek v práci a dovolené nadto provází nemalé výkladové problémy, které působí v praxi nejistotu, pokud jde o trvání takto prodloužené zkušební doby.

V případě přijetí varianty I bude maximální délka zkušební doby prodloužena, přičemž míra prodloužení je úměrná tomu, zda jde o řadového, nebo vedoucího zaměstnance. Touto změnou se posiluje smluvní volnost stran, avšak současně se navržená maximální délka zkušební doby nejeví jako neúměrně dlouhá, kdy např. směrnice 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii v čl. 8 umožňuje, aby členské státy měly v případě řadového zaměstnance zkušební dobu dlouhou až 6 měsíců. Posílení principu smluvní volnosti lze spatřovat i v možnosti stran dodatečně sjednat prodloužení zkušební doby, kterému stávající právní úprava zbytečně brání, ačkoliv v praxi mohou nepochybně nastat situace, kdy se během zkušební doby změní okolnosti tak podstatným způsobem, že se jeví jako vhodné zkušební dobu dodatečně prodloužit. Tato změna akcentující smluvní volnost stran a princip flexibility přitom může mít pozitivní efekt mj. v tom, že smluvní strany budou ve větší míře sjednávat i zkušební dobu kratší, než činí zákonné maximum, neboť na to nemají ze zákona „jeden pokus“. Mohou si tedy délku zkušební doby více „ušít na míru“ svým potřebám, neboť zákon nezapovídá její dodatečné prodloužení. Dále lze pozitivně hodnotit, že by zákon jednoznačně vymezil, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny (nikoliv dny kalendářní), což představuje majoritní výklad, který ostatně lépe odpovídá textu i smyslu zákona. Z pohledu praxe budou jistě vítána i další zpřesnění, kdy stávající právní úprava z nepochopitelných důvodů nepočítá s prodlužováním zkušební doby v případě neomluveně zameškané celé směny, byť k „testování“ pracovního poměru, resp. realizaci zkušební doby v tomto případě, stejně jako u dovolené či překážek v práci, nedochází.

#### Návrh řešení

Zachování stávajícího stavu (varianta 0) nekoresponduje s potřebami současné praxe, přičemž by nadále přetrvávala právní nejistota, pokud jde o dobu trvání zkušební doby, potažmo platnost/neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, která byla ze zákona prodloužena. Jako optimální způsob řešení se tak navrhuje uplatnění **varianty I**.

### 2.3. Změna délky a běhu výpovědní doby u výpovědi z pracovního poměru

#### a. Definice problému

Stávající právní úprava nerozlišuje délku výpovědní doby v závislosti na tom, jaký důvod zaměstnavatele k jednostrannému rozvázání pracovního poměru výpovědí vedl. Ať už je tedy zaměstnanec nadbytečný anebo kupříkladu nesplňuje zákonné předpoklady pro výkon sjednané práce či porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušuje „pracovní kázeň“), zákoník práce, pokud jde o délku výpovědní doby, zavedl ekvivalentní úroveň ochrany. Jde přitom o situace diametrálně odlišné, což ostatně nachází svůj odraz v řadě navazujících ustanovení, kde je zákoníkem práce úroveň ochrany nastavena odlišně (výjimky ze zákazu výpovědi při tzv. ochranné době, odstupné atd.). Nelze přitom přehlížet, že v některých případech je pracovní poměr narušen tak zásadním způsobem, že další prodlužování jeho existence postrádá smyslu. Zaměstnavateli pak někdy v praxi nezbývá nic jiného, než zaměstnance „nechat doma na plně placené překážce v práci“ po zbytek výpovědní doby, což pro něj představuje náklady, které mu nejsou nikterak kompenzovány prací zaměstnance.

Další deficit stávající právní úpravy lze spatřovat v tom, že výpovědní doba běží až od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi, což v řadě případů pracovní poměr uměle prodlužuje, a to mnohdy za situace, kdy je již pracovněprávní vztah v důsledku výpovědi (nebo okolností, které k ní vedly) zásadně narušen.

#### b. Popis existujícího právního stavu

Podle § 51 zákoníku práce platí, že pokud byla zaměstnanci dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce (s výjimkou vyplývající z § 51a zákoníku práce). Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato smlouva musí být písemná.

Délka výpovědní doby není zákoníkem práce diferenciována v závislosti na tom, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou, či neurčitou. Nehraje přitom roli ani to, z jakého důvodu dává zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Ať už jde o výpověď z pracovního poměru danou z tzv. organizačních důvodů na straně zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce (zaměstnanec je nadbytečný, neboť se např. zaměstnavatel ruší, přemisťuje, anebo se ruší daná pracovní pozice v rámci organizační změny), anebo výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro porušení „pracovní kázně“, délka výpovědní doby činí 2 měsíce (ledaže strany obecně sjednaly delší výpovědní dobu, k čemuž v praxi dochází spíše výjimečně).

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce [s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce]. Délka časového úseku od doručení výpovědi do skončení pracovního poměru tak zpravidla činí 2 až 3 měsíce.

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Odborové organizace
* Rady zaměstnanců
* Státní úřad inspekce práce

#### d. Popis cílového stavu

Výpovědní doba chrání druhou smluvní stranu a dává jí čas k tomu přizpůsobit se nově vzniklé situaci, resp. vypořádat se s důsledky nadcházejícího skončení pracovního poměru (zaměstnavatel může v mezičase hledat novou pracovní sílu, zaměstnanec naopak nové zaměstnání). Právní úprava by nicméně měla být nastavena tak, aby byla zákonem poskytovaná ochrana proporcionální povaze dané situace. Pokud zaměstnanec porušuje svoje povinnosti, nesplňuje zákonné předpoklady k výkonu sjednané práce či nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele jeho požadavky pro řádný výkon práce (např. má neuspokojivé pracovní výsledky), měla by být úroveň ochrany obecně nižší, než je tomu v případě, kdy pracovní poměr končí zcela bez zavinění zaměstnance (např. proto, že se ruší zaměstnavatel). Určitá elementární ochrana musí být pochopitelně zachována i v tomto případě. Výpovědní dobu nelze ani pro tyto případy neúměrně zkrátit, a zcela tak popřít její smysl.

Současně je na místě nastavit běh výpovědní doby tak, aby nevznikaly nerovnosti v závislosti na tom, v jaké části měsíce zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává. Pokud např. dojde k závažnému porušení „pracovní kázně“ na začátku kalendářního měsíce, na což bude zaměstnavatel okamžitě reagovat dáním výpovědi, jeví se jako stěží obhajitelné, aby časový úsek do samotného skončení pracovního poměru trval o 1 měsíc déle, než kdyby k porušení pracovní kázně a k dání výpovědi došlo až ke konci kalendářního měsíce.

#### e. Zhodnocení rizika

Pokud by zákon diferencioval délku výpovědní doby v závislosti na užitém výpovědním důvodu, může být při současném naplnění vícero výpovědních důvodů či za situace, kdy si zaměstnavatel není výpovědním důvodem zcela jist [v praxi je např. někdy problematické odlišit výpovědní důvod podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce], sporné, v jaký okamžik pracovní poměr skončí. Nelze tak vyloučit, že vyhodnotí-li soud v rámci následného sporu, že byl naplněn jiný výpovědní důvod, než zaměstnavatel identifikoval (soud není vázán „právní kvalifikací“ zaměstnavatele, výpověď je nadále platná), okamžik skončení pracovního poměru bude nakonec odlišný. Navržené legislativní řešení by tak mělo být v tomto směru co nejjednodušší [např. velmi problematická by byla diferenciace výpovědní doby u výpovědi podle § 52 písm. f) a výpovědi podle § 52 písm. g), anebo v závislosti na intenzitě porušení „pracovní kázně“ v rámci výpovědního důvodu podle § 52 písm. g)].

Zkrácení výpovědní doby v případě některých výpovědních důvodů může ztížit situaci propuštěného zaměstnance, který bude mít méně času na to, aby si našel jiné zaměstnání. Nelze tak vyloučit, že v důsledku této změny dojde k drobnému nárůstu uchazečů o zaměstnání, potažmo počtu osob čerpajících podporu v nezaměstnanosti, tj. tato změna může mít dopad na státní rozpočet. Naopak z pohledu zaměstnavatelů by tato změna mohla přinést snížení nákladů, jež se váží k rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnavatelé již nebudou v takovém rozsahu nuceni k tomu, že zaměstnance nechají na „placené překážce v práci na straně zaměstnavatele“ (případně mu okamžité rozvázání pracovního poměru na základě dohody budou kompenzovat nižším odstupným).

Nelze pominout určitá rizika spočívající v tom, že pracovní poměr bude na základě výpovědi nově povětšinou končit v průběhu kalendářního měsíce, zatímco v současné době k tomu dochází téměř výhradně jen v případech, kdy má na základě výpovědi pracovní poměr skončit během ochranné doby, a dochází tak ke stavení běhu výpovědní doby, která dobíhá až po skončení ochranné doby. V praxi jsou nástupy zaměstnance do nového zaměstnání mnohdy načasovány na začátek kalendářního měsíce (případně jeho polovinu), tato změna tedy jde proti dosavadní praxi, která by se pod jejím vlivem zřejmě změnila, případně by pracovní poměry při změně zaměstnání na sebe plynule nenavazovaly, v čemž lze spatřovat potencionální zhoršení stavu oproti stávající právní úpravě. Na druhou stranu, končí-li pracovní poměr na základě dohody, zrušením ve zkušební době či okamžitým zrušením, rovněž nemusí skončit (a mnohdy ani nekončí) koncem kalendářního měsíce. Současně zkrácení časového úseku od dání výpovědi do skončení pracovního poměru, k němuž ve většině případů oproti stávající právní úpravě dojde (ledaže bychom vycházeli z premisy, že drtivá většina zaměstnavatelů i zaměstnanců dávala výpověď téměř výlučně ke konci kalendářního měsíce), s sebou nese riziko jak pro zaměstnance, který bude mít méně času na to, najít si nové zaměstnání, tak pro zaměstnavatele, který bude mít méně času pro zajištění nové pracovní síly.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny.

##### Varianta 1 – Zkrácení délky výpovědní doby a změna běhu výpovědní doby

V případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle:

* § 52 písm. f) zákoníku práce (zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce),
* § 52 písm. g) zákoníku práce (jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo zaměstnanec porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci),
* § 52 písm. h) zákoníku práce (zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil tzv. jinou povinnost dle § 301a zákoníku práce),

bude činit výpovědní doba 1 měsíc (dohodou smluvních stran pak bude moci být výpovědní doba prodloužena). Oproti tomu u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci ze zbývajících důvodů podle § 52 zákoníku práce bude zachována výpovědní doba v minimální délce 2 měsíců.

#### Dále se navrhuje zakotvit do § 51 zákoníku práce, že výpovědní doba začíná již běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Nulová varianta představuje zachování současného stavu, na což se vážou výše uvedené problémy [viz výše bod a)].

V případě přijetí varianty I výpovědní doba, ať už půjde o výpověď danou ze strany zaměstnance, či zaměstnavatele, poběží již ode dne dání výpovědi. Neměly by tak v praxi vznikat nedůvodné rozdíly v délce časového úseku od dání výpovědi do skončení pracovního poměru v závislosti na tom, zda byla výpověď dána (doručena) na začátku, či konci kalendářního měsíce. Z pohledu zaměstnavatelů pravděpodobně půjde o vítanou změnou, kdy mj. odpadnou obavy, že z důvodu komplikací při doručování výpovědi (např. kvůli snaze zaměstnance vyhnout se doručení písemnosti, či jej alespoň zdržet) nestihnou písemnost doručit do posledního dne kalendářního měsíce a okamžik skončení pracovního poměru se tak o další měsíc odloží. Současně lze pozitivně hodnotit to, že u výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce bude výpovědní doba činit 1 měsíc. V těchto případech nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával po dobu dalších 2 měsíců, neboť mnohdy je spolupráce stran samotným dáním výpovědi či důvody, které k rozvázání pracovního poměru vedly, narušena či ochromena tak zásadním způsobem, že další „umělé“ prodlužování existence pracovního poměru postrádá smyslu. Jinými slovy, takováto úroveň zákonné ochrany zaměstnance se nejeví jako proporcionální povaze dané situace. Naopak výpovědní doba v délce 1 měsíce se pro tyto případy spojené s pochybením či nedostatkem zaměstnance jeví adekvátní.

#### h. Návrh řešení

Zachování stávajícího stavu (varianta 0) nekoresponduje s potřebami současné praxe. Jako optimální způsob řešení se tak navrhuje uplatnění **varianty I**.

### 2.4. Sloučení výpovědních důvodů při dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti a změny u odstupného

#### a. Definice problému

V případě, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat práci, zákoník práce umožňuje zaměstnavateli pracovní poměr výpovědí rozvázat. V závislosti na příčině dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti přitom zákon rozlišuje dva samostatné výpovědní důvody, což v praxi vede k tomu, že výpověď může být shledána soudem neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb nesprávně odhadli příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Výše odstupného, které se váže na skončení pracovního poměru na základě výpovědi (či dohody) z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, může být pro zejména menší zaměstnavatele likvidační, neboť zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nekryje nárok zaměstnance na odstupné. V praxi to pak někdy vede k tomu, že zaměstnavatelé všemožně usilují o to, aby se povinnosti vyplatit odstupné vyhnuli, o čemž mj. svědčí judikatura Nejvyššího soudu, který např. řešil případ, kdy z důvodu nečinnosti zaměstnavatele pracovní poměr nakonec rozvázal dotyčný zaměstnanec, přičemž podle Nejvyššího soudu to nebylo na překážku tomu, aby mu vzniklo právo na zákonné odstupné (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016).

Stávající právní úprava odstupného obsažená v § 67 a § 68 zákoníku práce vykazuje i další nedostatky, kdy např. není zohledněno, pokud se zaměstnavatel dle § 270 odst. 2 zákoníku práce pouze částečně liberuje z odpovědnosti za pracovní úraz. Zaměstnanci v tomto případě nadále přísluší nezkrácené odstupné. Další problém lze spatřovat v tom, že zákoník práce nezakládá právo zaměstnavatele na náhradu odstupného či jeho části od předchozích zaměstnavatelů, u nichž dotyčný zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen (srov. s § 271n zákoníku práce).

#### b. Popis existujícího právního stavu

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů, které jsou taxativně vypočteny v § 52 zákoníku práce. Stávající právní úprava přitom rozlišuje dva výpovědní důvody, pro které je společné, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat práci [viz § 52 písm. d) a e) zákoníku práce]. Rozdíl spočívá pouze v tom, že v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce je příčinou dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí (případně zaměstnanec nemůže dále práci konat, neboť dosáhl nejvyšší přípustné expozice), zatímco v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) zákoníku práce příčina pozbytí zdravotní způsobilosti s prací jako takovou nesouvisí, resp. jde o obecnou příčinu (zaměstnanec např. utrpí mimopracovní úraz). Třebaže se oba výpovědní důvody odlišují v zásadě jen v příčině dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, Nejvyšší soud dlouhodobě rozhoduje, že záměna těchto výpovědních důvodů zaměstnavatelem zakládá vadu neplatnosti předmětné výpovědi (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, podle § 67 odst. 2 zákoníku práce přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své povinnosti podle § 270 odst. 1 zákoníku práce, odstupné zaměstnanci nepřísluší. Zprostí-li se zaměstnavatel své povinnosti pouze částečně, odstupné zaměstnanci přísluší v plné výši.

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Odborové organizace
* Rady zaměstnanců
* Státní úřad inspekce práce
* Generali Česká pojišťovna a.s.
* Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group

#### d. Popis cílového stavu

Platnost rozvázání pracovního poměru by neměla záviset na tom, zda zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb správně, či nesprávně odhadli příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. Případný spor by se měl vést pouze o případné právo zaměstnance na odstupné a další peněžitá plnění.

Současně je na místě zajistit, aby finanční plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, s nímž rozvázal pracovní poměr, neboť dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost v příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, bylo tomuto zaměstnavateli refundováno v rámci zákonného pojištění odpovědnosti.

#### e. Zhodnocení rizika

Bude-li v rámci zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnavateli refundováno finanční plnění ve výši 12násobku průměrného výdělku, které je povinen poskytnout zaměstnanci, s nímž rozvázal pracovní poměr, neboť dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, bude to mít nepochybně dopady na státní rozpočet. Pojišťovny, které provádějí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, mají roční přírůstek nově poskytovaných náhrad v průměru cca 267 případů. Vycházíme-li z toho, že průměrná mzda v národním hospodářství činí 42 427 Kč, pak odhadem pojišťovny do státního rozpočtu odvedou o 135 936 108 Kč méně. Nicméně odhad vychází pouze z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2023, které však nedosahují všichni poškození. Ne všechny nově přiznané náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jsou poskytovány v souvislosti se skončením pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Lze tedy předpokládat, že částka, o kterou se sníží odvody pojišťovnami do státního rozpočtu, bude nižší než 135 936 108 Kč.

Nelze pominout riziko spočívající v tom, že zaměstnavatel a zaměstnanec budou více než dosud motivováni pracovní poměr rozvázat, s tím, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele finanční plnění, které bude zaměstnavateli příslušnou pojišťovnou refundováno, namísto toho, aby danou situaci řešili např. sjednáním jiného druhu práce.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny.

##### Varianta 1 – Sloučení výpovědních důvodů při dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, nová náhrada nemajetkové újmy

Navrhuje se sloučit výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a zavést zvláštní nárok zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy v případě, kdy s ním byl rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Jde o určitou satisfakci - jednorázové odškodnění poskytované zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil z důvodu dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání. Nebýt pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ke skončení pracovního poměru by nedošlo.

Takto poskytnuté plnění by pak nově bylo „pokryto“ pojištěním zaměstnavatele, při částečné liberaci zaměstnavatele by i tato náhrada nemajetkové újmy byla poměrně snížena, aplikoval by se na tyto případy stávající § 271n zákoníku práce atd.

V případě, že je se zaměstnancem rozvázán výpovědí nebo dohodou pracovní poměr z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, protože je ohrožen nemocí z povolání, nebo dosáhl nejvyšší přípustné expozice, nadále mu náleží od zaměstnavatele odstupné podle § 67 zákoníku práce, neboť v těchto případech nejde o odškodnění pracovního úrazu ani nemoci z povolání.

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Nulová varianta představuje zachování současného stavu, na což se vážou výše uvedené problémy [viz výše bod a)].

V případě přijetí varianty I nebude již moci být výpověď z pracovního poměru shledána soudem neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb nesprávně odhadli příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, což je důsledek v právním státě naprosto nepřijatelný. Nově zavedená náhrada nemajetkové újmy, která bude při skončení pracovního poměru zaměstnanci v zákonem vymezených případech vyplacena, pak bude zaměstnavateli refundována v rámci zákonného pojištění, což by mělo eliminovat snahu některých zaměstnavatelů se rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu za každou cenu vyhnout (ať už nečinností, či dáním výpovědi z jiného důvodu, kterým je skutečný výpovědní důvod pouze zastírán). Současně lze kladně hodnotit, že bude při částečné či úplné liberaci ve smyslu § 270 zákoníku práce předmětná náhrada nemajetkové újmy poměrně snížena, či dokonce vůbec neposkytnuta, na což stávající právní úprava odstupného nikterak nepamatuje. Dále se bude na tyto případy vztahovat ustanovení § 271n zákoníku práce, který zakládá právo zaměstnavatele na náhradu poskytnuté náhrady či její části od předchozích zaměstnavatelů, u nichž dotyčný zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen.

#### h. Návrh řešení

Zachování stávajícího stavu (varianta 0) nekoresponduje s potřebami současné praxe. Jako optimální způsob řešení se tak navrhuje uplatnění **varianty I**.

### 2.5. Výslovné zakotvení práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru a případné omezení nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu

#### a. Definice problému

V případě, že zaměstnanec zažaluje neplatnost rozvázání pracovního poměru a trvá na dalším zaměstnávání, má podle § 69 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku za celou dobu trvání soudního sporu (ledaže soud na návrh zaměstnavatele výši přiznané náhrady přiměřeně sníží – tato žádost ale není nároková a v praxi mnohdy k moderaci soud nepřistoupí – viz níže). Náhrada mzdy nebo platu není ze zákona limitována, a tudíž podle průměrné délky pracovněprávních sporů může dosáhnout mnoha průměrných výdělků (podle statistik soudních sporů za rok 2022 poskytnutých Ministerstvem spravedlnosti činí průměrná délka trvání pracovněprávních sporů cca 663 dní), což může být pro některé zaměstnavatele likvidační částka. Zaměstnavatelé tak nesou plné riziko dlouhého vedení soudního sporu, kdy se až do vynesení rozsudku stále navyšuje nárok na náhradu mzdy nebo platu. Ročně přitom jde o nikoliv marginální množství případů - 2 418 pracovněprávních sporů (z toho celkem 758 sporů o pracovní poměr a dohody a 848 sporů o odměňování a finanční vztahy).

Pokud zaměstnanec ve sporu o neplatném rozvázání pracovního poměru uspěl, má mu podle judikatury Soudního dvora EU (ve věci rozhodnutí o předběžné otázce položené Nejvyšším soudem ČR ohledně sporu zaměstnankyně vs. Ředitelství silnic a dálnic) náležet po dobu trvání sporu dovolená. Tento závěr ustálené judikatury Soudního dvora EU je nutné promítnout do § 69 zákoníku práce.

#### b. Popis existujícího právního stavu

Podle § 69 zákoníku práce má zaměstnanec neomezený nárok na náhradu mzdy nebo platu, jestliže je s ním neplatně rozvázán pracovní poměr a zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a to až do dne vynesení rozsudku (případně do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru). Vedle náhrady mzdy nebo platu náleží podle judikatury Soudního dvora EU (ve věci rozhodnutí o předběžné otázce položené Nejvyšším soudem ČR ohledně sporu zaměstnankyně vs. Ředitelství silnic a dálnic), jakož i recentní judikatury Nejvyššího soudu ČR (rozsudek NS ze dne 15. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022 reagující na uvedenou judikaturu Soudního dvora EU), zaměstnanci po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru právo na dovolenou, pokud zaměstnanec v tomto sporu uspěl a pracovněprávní vztah tak po tuto dobu trval (to, že zaměstnanec fakticky nepracuje na tom ničeho nemění, neboť zaměstnanec tuto situaci nezavinil). Nutno ale podotknout, že podle starší judikatury Nejvyššího soudu ČR (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003) toto právo na dovolenou zaměstnanci přiznáváno nebylo.

Možnost snížit celkovou výši náhrady mzdy nebo platu představuje moderační právo soudu (§ 69 odst. 2 zákoníku práce). Soud může (nemá povinnost) na návrh zaměstnavatele, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla náležet zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, přiměřeně snížit povinnost k náhradě mzdy nebo platu. Soud při rozhodování přihlédne k demonstrativnímu výčtu skutečností – zda byl zaměstnanec zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl, popř. z jakého důvodu se do práce nezapojit. Důkazní břemeno zde tíží zaměstnavatele, který ale nemusí mít přístup k informacím ohledně toho, zda a kde zaměstnanec pracuje. V civilním sporném řízení soud není povinen zjišťovat úplný skutkový stav věci ze své vlastní iniciativy a je tedy možné, že pro neunesení důkazního břemene zaměstnavatelem nebude ani moderační právo soudem použito nebo bude použito jen velice omezeně.

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Civilní soudy

#### d. Popis cílového stavu

Cílem je zhodnotit, zda riziko povinnosti vysoké náhrady mzdy nebo platu spojené s vedením nadprůměrně dlouhého soudního sporu, je proporcionální, a to s přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva.

Dále je s ohledem na konstantní judikaturu Soudního dvora EU třeba stanovit najisto, že zaměstnanci po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, v němž následně uspěje, vzniká za dobu trvání pracovněprávního vztahu právo na dovolenou, byť fakticky nepracoval. Proto je nutné do zákona zakotvit podmínky, za nichž právo na dovolenou v tomto specifickém případě vzniká.

#### e. Zhodnocení rizika

Zákonnou limitací náhrady mzdy nebo platu by bylo zasaženo do individuálního práva zaměstnance na projednání dané věci soudem. Rovněž by bylo zasaženo do rozhodovací pravomoci soudů. Touto změnou by došlo k zásadnímu přesunu rizika na zaměstnance, který v některých případech může tratit na tom, že soudy, resp. stát nejsou schopni zajistit adekvátní délku sporu.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu, tj. nelimitování náhrady mzdy nebo platu a výslovné přiznání práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru

V případě volby této varianty zůstane jedinou limitací náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru moderační právo soudu, které ale soud může (nemá povinnost) uplatnit až na návrh zaměstnavatele, na kterém následně leží i důkazní břemeno.

S ohledem na konstantní judikaturu Soudního dvora EU a na ni reagujícího rozsudku NS ze dne 15. 1. 2024, sp. Zn. 21 Cdo 1053/2022 se do § 69 odst. 1 zákoníku práce výslovně uvádí, že zaměstnanci po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru (v němž následně uspěje), vzniká právo na dovolenou.

##### Varianta 1 – Omezení nároku zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru na maximálně 24 průměrných měsíčních výdělků a výslovné přiznání práva na dovolenou

Dojde-li k zákonné limitaci výše náhrady mzdy nebo platu na maximálně 24měsíčních průměrných výdělků, bude riziko vedení dlouhého soudního sporu přeneseno na zaměstnance. Maximální výše 24 průměrných měsíčních výdělků nicméně koresponduje s průměrnou délkou vedení soudních sporů v oblasti pracovněprávních vztahů, která činí cca 2 roky. Podle údajů ze statistik soudních sporů za rok 2022 poskytnutých Ministerstvem spravedlnosti činí průměrná délka trvání pracovněprávních sporů cca 663 dní (spory o skončení pracovního poměru zaměstnavatelem trvají v průměru 545 dní, spory o nárok na mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu trvají v průměru 696 dní a spory o odstupné trvají v průměru až 796 dní). Tímto by byl chráněn zaměstnavatel před neunesením důkazního břemene v případě moderačního práva soudu a současně před případnými snahami zaměstnanců o umělé prodlužování soudního sporu, čímž by v některých případech mohlo docházet k navyšování náhrady mzdy nebo platu.

Zůstává zachováno moderační právo soudu, tedy je nadále možné, aby zaměstnavatel podal návrh na přiměřené snížení povinnosti k náhradě mzdy nebo platu. (Pozn. dochází k rozšíření demonstrativního výčtu skutečností, ke kterým soud při aplikaci moderačního práva přihlédne, a to o jinou výdělečnou činnost zaměstnance, která zahrnuje zejména výkon samostatné výdělečné činnosti.).

Právo na dovolenou se navrhuje za stejných pomdínek, jako ve variantě 0.

**Varianta 2 – Omezení nároku zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru na maximálně 18 průměrných měsíčních výdělků a výslovné přiznání práva na dovolenou**

Varianta 2 se od varianty 1 liší pouze výší náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, kdy se navrhuje zastropování náhrady částkou 18 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance.

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Nulová varianta představuje zachování současného stavu, co se týče limitace náhrady mzdy nebo platu. V případě nadstandardně dlouhého soudního sporu je zde riziko, že zaměstnavatel bude povinen poskytovat vysokou náhradu mzdy či platu, která pro něj může být v některých případech až likvidační. Zůstává rovněž neomezena případná snaha zaměstnance o umělé prodlužování soudního sporu, a tím narůstající výše náhrady mzdy nebo platu. Na druhou stranu je zachováno individuální právo zaměstnance na projednání dané věci soudem. Rovněž zůstává zachováno i individuální právo zaměstnavatele na projednání dané věci soudem, kdy zaměstnavatel má možnost využít moderačního práva soudu, čímž případné riziko excesivních situací spojených s neúměrně dlouhým vedením soudního sporu může zmírnit. Současně nadále nebude variantou 0 zasahováno do rozhodovací pravomoci soudů, což je esenciální v demokratickém právním státě.

Nulová varianta nově přizná zaměstnanci právo na dovolenou, čímž bude zajištěn soulads judikaturou Soudního dvora EU a Nejvyššího soudu ČR

V případě přijetí varianty 1 nové náklady zaměstnavatelům nevzniknou, naopak lze očekávat snížení jejich nákladů vzhledem k zastropování náhrady mzdy nebo platu, kdy zaměstnanci bude náhrada příslušet nejdéle za dobu 24 měsíců. Varianta 1 by však touto limitací přímo přenesla riziko na zaměstnance, s nímž byl pracovní poměr rozvázán neplatně, a to nezávisle na jeho vůli, čímž by došlo k tomu, že by pozice zaměstnavatele byla až nepřiměřeně zvýhodněna na úkor zaměstnance. Dále by došlo k zasažení do individuálního práva zaměstnance na projednání věci soudem a rovněž do rozhodovací pravomoci soudů. Právo na dovolenou má zaměstnanci náležet v souladu s judikaturou Soudního dvora EU a Nejvyššího soudu ČR, stejně jako v případě varianty 0.

Totéž jako pro variantu 1 platí i pro variantu 2 s tím, že by náklady zaměstnavatelů byly ještě nižší – náhrada by příslušela nejdéle za dobu 18 měsíců. Zastropování náhrady mzdy nebo platu na 18 průměrných měsíčních výdělcích, jak je navrženo variantou 2, ovšem navíc nekoresponduje s průměrnou délkou pracovněprávních sporů téměř o jednu třetinu. Touto variantou by došlo až k excesivnímu omezení práv zaměstnance nejen na náhradu mzdy nebo platu, ale i práva na spravedlivé projednání případu a jeho individuální rozhodnutí nezávislými soudy.

#### h. Návrh řešení

Uplatnění varianty 0 povede k zachování práv zaměstnance (resp. nedojde k nepřiměřenému přenesení rizik) a rovněž k zachování rozhodovací pravomoci soudů. Zaměstnavatelé i nadále budou mít zákonem danou možnost uplatnit moderační právo soudu, a tím zmírnit nepříznivý dopad případného excesivně dlouhého soudního sporu. Bude jen na jejich uvážení, zda toho využijí a následně unesou důkazní břemeno. Zároveň (stejně jako v případě varianty 1 a 2) zaměstnanci po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru (v němž následně uspěje), vzniká právo na dovolenou. Tím bude nastolen soulad s judikaturou Soudního dvora EU a recentní judikaturou NS (viz výše). Zákonná limitace na maximálně 24, resp. 18 průměrných měsíčních výdělcích, jak ji navrhuje varianta 1 a 2, je velmi problematickou s ohledem na ochranu slabší smluvní strany – zaměstnance – a s ohledem na fungování právního státu. Optimální řešení představuje uplatnění **varianty 0.**

### 2.6. Rozvrhování pracovní doby do směn zaměstnancem

#### a. Definice problému

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

#### b. Popis existujícího právního stavu

Zákoník práce za stávající právní úpravy umožňuje, aby si zaměstnanec částečně mohl rozvrhnout pracovní dobu na pracovišti zaměstnavatele při aplikaci pružného rozvržení pracovní doby (viz § 85), a to za podmínek stanovených zaměstnavatelem (především určení základního a volitelného úseku pracovní doby, určení vyrovnávací období včetně jeho délky, atd.).

Dále zákoník práce umožňuje v rámci pracovního režimu sdíleného pracovního místa (§ 317a), aby si zaměstnanec po dohodě s dalším zaměstnancem, se kterým sdílí pracovní místo, sám rozvrh svou (kratší) týdenní pracovní dobu.

Rozvrhnout si zcela týdenní pracovní dobu ať už v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79) nebo kratší týdenní pracovní doby (§ 80) do směn dle vlastního uvážení, je právní úpravou umožněno pouze v případě výkonu práce na dálku (§ 317). To znamená, že pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, může po předchozí dohodě se zaměstnavatelem si zcela svobodně a sám rozvrhnout svou týdenní pracovní dobu do směn. Tato možnost není bezbřehá, má své limity, zaměstnanec i zaměstnavatelem při tom musí dodržet zákonné limity délky pracovní doby ať už v týdenní (§ 79 nebo § 80) a denní délce (§ 83), minimální doby nepřetržitého denního nebo týdenního odpočinku (§ 90 a § 92) a přestávky v práci na jídlo a oddech (§ 88). Zaměstnavatel má rovněž povinnost evidovat odpracovanou dobu zaměstnance (§ 96) a může k tomu pouze vyžadovat nutnou součinnost zaměstnance. Na druhou stanu zaměstnanci v tomto režimu za doby vzniklých překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207) nenáleží náhrada mzdy a tato doba překážek se nezapočítá do odpracované doby na základě právní fikce (§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance (tj. zejm. překážkách v práci uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. – ošetření/vyšetření u lékaře, svatba, pohřeb, doprovod dítěte k lékaři atd.) platí, že zaměstnanci náhrada mzdy/platu nepřísluší. Výjimku z této výluky stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a to konkrétně u svatby, pohřbu a přestěhování, a dále § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, pokud jde o pracovnělékařskou prohlídku, očkování atd. Dále se výslovně předpokládá, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na poskytnutí náhrady mzdy/platu nad rámec zákona, případně to může být sjednáno v kolektivní smlouvě anebo to zaměstnavatel může jednostranně určit vnitřním předpisem.

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci
* Odborové organizace

#### d. Popis cílového stavu

S ohledem na poptávku ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců po umožnění větší variability pracovních režimů, po možnosti jejich vzájemné kombinace a celkové flexibilitě při rozvrhování pracovní doby se navrhuje v zákoníku práce výslovně umožnit, aby i při výkonu práce zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele mohl zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si za sjednaných podmínek bude pracovní dobu do směn rozvrhovat zaměstnanec sám, a to jak v případě pracovního poměru, tak i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rovněž s tím se stanoví určité odchylky u některých zákonných institutů, které se aplikují na pracovní režim se standardním rozvrhem pracovní doby do směn určeným zaměstnavatelem.

#### e. Zhodnocení rizika

Zákonným umožněním rozvržení pracovní doby do směn zcela ze strany zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, dojde výraznému omezení práva zaměstnavatele určovat rozvržení pracovní doby svých zaměstnanců dle vlastního uvážení a potřeb. Sice nadále bude určovat pracovní úkoly, kontrolovat jejich splnění ze strany zaměstnance, nicméně nebude moci plně disponovat s časem, kdy je mu zaměstnanec povinen být k dispozici (tj. v předem určeném časovém úseku pracovní doby zaměstnance). Aby takový pracovní režim fungoval, musí být mez oběma stranami pracovněprávního vztahu dostatečná důvěra, intenzivní komunikace a spolupráce. Pokud nebudou předem nastaveny jasné podmínky a mantinely rozvrhování pracovní doby, i samotného plnění pracovních úkolů, nebude nikdy tento pracovní režim efektivně fungovat tak, aby jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel byli plně spokojeni. Zaměstnavatel si při umožnění takovéhoto pracovního režimu musí být plně vědom, že řada důležitých povinností mu zůstává – např. dodržení minimálních dob nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, přestávky v práci na jídlo a oddech. Realizace některých povinností bude komplikovanější než u standardního pracovního režimu – určování pracovního tempa nebo evidence odpracované doby zaměstnancem. Zde bude nezbytné, aby zaměstnavatel zde vyžadoval aktivní součinnost ze strany zaměstnance.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny. Tato varianta nezohledňuje možnost, aby si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem sám plně rozvrhoval svou týdenní pracovní dobu do směn na pracovišti zaměstnavatele. I přesto, že zaměstnanec vykovává práci, kterou by si s ohledem na její charakteristiku mohl určit (rozvrhnout) sám dle vlastního uvážení, bude muset být zaměstnavatelem jednostranně předem písemně rozvržena do směn (§ 74 odst. 2 a § 84 zákoníku práce).

**Varianta 1 – Umožnění rozvržení pracovní doby zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele**

Při této variantě dojde k zákonnému umožnění, aby si zaměstnanec mohl sám rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn nejen při práci na dálku, ale rovněž na pracovišti zaměstnavatele.

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

Předmětná dohoda musí obsahovat způsob, kterým zaměstnanec předem seznámí zaměstnavatele s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou. Současně je nutné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na tom, jakým způsobem bude zajištěno dodržování vybraných kogentních ustanovení zákoníku práce na úseku pracovní doby.

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

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

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

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

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

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

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

I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy za odpadlou směnu z důvodu svátku. Navrhuje se tedy, aby se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce, kdy zaměstnanci směna z důvodu svátku tzv. odpadá, a případně i v dalších případech určených zaměstnavatelem, vycházelo z „fiktivního“ rozvržení pracovní do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit. Zaměstnavatel tak předem stanoví fiktivní rozvrh pracovní doby, který pak může v odůvodněných případech i dále měnit (ostatně někdy to bude i žádoucí, aby se tento fiktivní rozvrh co nejvíce blížil realitě, resp. tomu, jak by zaměstnanec pracoval, kdyby překážka v práci nenastala, nečerpal dovolenou atd.). Bude-li mít tedy například zaměstnanec s 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou fiktivní rozvrh určen na dny pondělí až pátek od 8:00 do 16:00 a zúčastní se ve středu pohřbu rodiče, náhradu mzdy obdrží za dobu 8 hodin a tato doba se mu rovněž započte do odpracované doby (viz § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Stejně tak tomu bude, bude-li zaměstnanec v tento den čerpat dovolenou. Zákon nicméně umožňuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem v konkrétním případě dohodli jinak. Takovou dohodu, která může být i ústní, lze předpokládat např. za situace, kdy zaměstnanec nebude chtít, aby neplacená překážka v práci nastala (např. ošetření/vyšetření u lékaře), resp. aby byla v kolizi s fiktivním rozvrhem pracovní doby. Výsledkem by totiž bylo, že by dané hodiny nemohl „napracovat“ (takto zameškaná doba je dle právní fikce v § 348 odst. 1 písm. a) považovaná za odpracovanou), byla-li sjednána měsíční mzda, poměrným dílem by se mu krátila, avšak současně by zaměstnanec neobdržel náhradu mzdy. Řešením pak v praxi může být, že zaměstnanec zaměstnavateli překážku v práci ani nenahlásí (pracovní dobu si rozvrhne mimo dobu trvání překážky a skutečnost, že jde k lékaři, zaměstnavateli nesdělí), anebo se se zaměstnavatelem ve smyslu navrženého § 87a odst. 2 písm. c) právě dohodne, že se v tomto konkrétním případě podle fiktivního rozvrhu postupovat nebude. Překážka v práci tedy nenastane a zaměstnanec jeho pracovní dobu naplní v rámci směny, kterou si rozvrhne v jiném čase (tj. v jiný čas téhož dne, anebo i v úplně jiný den) reálným výkonem práce. To, že je úprava navržena takto liberálně, může být praktické např. i za situace, kdy by měl zaměstnanec čerpat dovolenou, přičemž zaměstnavatel by žádosti o její čerpání nemohl (nechtěl) pro nedostatek hodin dovolené vyhovět (posuzováno ve vztahu k fiktivnímu rozvrhu), a tak se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na tom, že se v tomto případě fiktivní rozvrh neužije a pracovní dobu v termínu čerpání dovolené rozvrhne zaměstnavatel tak, aby nehrozilo tzv. přečerpání dovolené. Existence fiktivního rozvrhu je jistě dobrou a potřebnou pojistkou, ale zákon by toto řešení neměl stanovit jako jedinou možnost, jelikož v některých situacích může být vhodnější a spravedlivější odlišný postup, na němž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

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

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

**Nulová varianta** představuje zachování současného stavu právní úpravy, který umožňuje, aby si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem zcela sám a dle vlastního uvážení rozvrhnul svou týdenní pracovní dobu jen při práci na dálku (tj. z místa odlišného od pracovišť zaměstnavatele). Na pracovišti zaměstnavatele by tak zůstalo možné buď realizovat standardní pracovní režim s jednostranně určeným rozvrhem zaměstnavatele s pevným určením začátku a konce směn nebo pracovní režim pružné pracovní doby s časovým určením úseků základní a volitelné pracovní doby ze strany zaměstnavatele. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou zůstalo možné po dohodě se zaměstnavatelem aplikovat pracovní režim sdíleného pracovního místa, kdy zaměstnanec si může sice rozvrh pracovní doby určit sám, ale jen v rámci společného rozvrhu s jiným zaměstnancem s kratší pracovní dobou na stejném sdíleném místě.

Zachování stávajícího stavu, (varianta 0), však nereflektuje požadavky z praxe na větší flexibilitu při rozvrhování pracovní doby zaměstnance.

**Varianta 1** vychází vstříc poptávce ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců po umožnění větší variability pracovních režimů, po možnosti jejich vzájemné kombinace a celkové flexibilitě při rozvrhování pracovní doby se navrhuje v zákoníku práce výslovně umožnit, aby i při výkonu práce zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele mohl zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si za sjednaných podmínek bude pracovní dobu do směn rozvrhovat zaměstnanec sám, a to jak v případě pracovního poměru, tak i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rovněž s tím se navrhuje stanovit určité odchylky u některých zákonných institutů, které se aplikují na pracovní režim se standardním rozvrhem pracovní doby do směn určeným zaměstnavatelem.

#### h. Návrh řešení

Zachování stávajícího stavu (varianta 0) nekoresponduje s požadavky praxe, přičemž by nadále přetrvávala právní nejistota, zda je možné bez výslovné právní úpravy sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodu o rozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnance rovněž pří výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, Z uvedeného důvodu se **varianta 1** navrhuje jako vhodný způsob řešení.

### 2.7. Výplata mzdy nebo platu v cizí měně

#### a. Definice problému

Výplatu mzdy nebo platu v jiné měně připouští zákoník práce aktuálně pouze u zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí, a to za podmínek stanovených v § 143 odst. 2. V souvislosti s evropským trhem práce, významně vzrostl počet zahraničních zaměstnanců vykonávajících práci na území ČR, kteří své závazky a potřeby realizují minimálně zčásti ve své domovské zemi. Tato skutečnost, spolu se zájmem zaměstnavatelů vyplácet zaměstnancům odměnu za práci v eurech, popřípadě jiných měnách, ve kterých provozují své obchodní aktivity, vedla v uplynulých letech k opakovaným požadavkům na rozšíření možností použití cizí měny pro výplatu mzdy a platu. Míru rozvolnění současné regulace je však třeba citlivě zvážit, tak aby byl minimalizován negativní dopad na účinnost měnové politiky České národní banky.

#### b. Popis existujícího právního stavu

V souladu s čl. 3 odst. 1 Úmluvy MOP č. 95/1949, o ochraně mzdy, stanoví zákoník práce povinnost vyplácet mzdu i plat v zákonných penězích, kterými jsou podle § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů, platné bankovky a mince vydané Českou národní bankou. Peněžní jednotkou je v České republice podle § 13 zákona o České národní bance koruna česká.

Výplatu mzdy nebo platu v jiné měně připouští zákoník práce aktuálně pouze u zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí, a to za podmínek stanovených v § 143 odst. 2. Vždy se musí jednat o měnu, ke které je Českou národní bankou vyhlašován kurz, aby bylo možné posoudit správné uspokojení mzdových nebo platových práv zaměstnance a dodržení povinností uložených zvláštními právními předpisy (například v oblasti daní, pojistného nebo výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy).

Odchýlené ujednání ve věci měny, ve které se vyplácí mzda nebo plat, není vzhledem ke kogentní povaze § 142 odst. 1 zákoníku práce možné. Povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu nebo plat zaměstnanci v zákonných penězích nemůže být vyloučena shodným projevem vůle smluvních stran pracovního poměru. Pro tento názor svědčí i skutečnost, že ustanovení § 143 odst. 2 zákoníku práce omezuje možnost výplaty mzdy nebo platu (nebo jejich části) v cizí měně výslovně na zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí.

#### c. Identifikace dotčených subjektů

* Zaměstnavatelé
* Zaměstnanci

#### d. Popis cílového stavu

V souladu s požadavkem praxe se navrhuje umožnit pro stanovený okruh zaměstnanců výplatu mzdy nebo platu v cizí měně. Tuto možnost je třeba podmínit dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; ani jednu ze stran není možné do výplaty v cizí měně nutit. Za účelem minimalizace administrativních dopadů bude v cizí měně probíhat pouze výplata mzdy – tedy „čisté mzdy“ po provedení srážek podle příslušných právních předpisů (daň z příjmu, pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění či exekuční srážky) do dispozice zaměstnance, ať už ve formě hotovostní či bezhotovostní. Veškeré další operace se mzdou, které výplatě předcházejí, např. sjednávání/stanovování/určování, provádění srážek, porovnávání s minimální mzdou či posuzování stejné mzdy za stejnou práci podle § 110 zákoníku práce, budou prováděny v českých korunách.

Na základě požadavku České národní banky se navrhuje omezit okruh cizích měn, ve kterých bude možné mzdu nebo plat vyplácet, pouze na tzv. měny devizového trhu, pro které ČNB vyhlašuje vždy na následující pracovní den kurzy. V současnosti se jedná o cca 30 měn, včetně EURA. Pro přepočet mzdy nebo platu na cizí měnu musí být zřejmý kurz, který se použije, tak aby bylo zabráněno přenášení kurzového rizika ze zaměstnavatele na zaměstnance.

#### e. Zhodnocení rizika

Ekonomickým zájmem státu je, aby finanční prostředky vyplacené zaměstnancům za práci v České republice byly rovněž v tuzemsku vydávány. Z důvodu eliminace výraznějšího oslabení vnitrostátního trhu se proto navrhuje rozšířit možnost výplaty mzdy nebo platu v cizí měně pouze o odůvodněné případy, jejichž okruh stanoví taxativním výčtem zákon.

Ze strany zaměstnanců by mohla existovat obava, že realizace navrhované úpravy zhorší jejich orientaci při kontrole správného uspokojení mzdových nebo platových práv. Právní jistota zaměstnanců bude v případě výplaty v cizí měně zajištěna prostřednictvím již existující úpravy výplaty v zákoníku práce, konkrétně § 142 odst. 4. Ten ukládá zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu písemný doklad (výplatní lístek, výplatní pásku) obsahující údaje relevantní pro posouzení správného výpočtu zůstatku mzdy nebo platu určeného k výplatě a provedených srážek. Tento doklad bude nadále uvádět jednotlivé složky mzdy nebo platu a provedené srážky v korunách. Přepočet na jinou měnu se bude týkat až výsledné částky určené k výplatě. Pokud o to zaměstnanec požádá, má také podle citovaného ustanovení právo na předložení dokladů, podle nichž zaměstnavatel jeho mzdu nebo plat vypočetl. To se bude vztahovat i na kurz, který zaměstnavatel použil pro přepočet mzdy nebo platu v korunách na cizí měnu.

#### f. Návrh variant řešení

##### Varianta 0 – Zachování současného stavu

V případě volby této varianty zůstane právní úprava beze změny. Tato varianta nezohledňuje existenci evropského trhu práce a oprávněný zájem zaměstnanců na výplatě v cizí měně, pokud své finanční závazky a životní náklady realizují minimálně zčásti ve své domovské zemi. Pro zaměstnavatele, kteří obchodují v cizích měnách, znamená tato varianta nutnost směnit finanční prostředky v cizích měnách pro účely výplaty na koruny, s tím, že výše uvedená skupina zaměstnanců je zpětně směňuje na cizí měny. Kurzová rizika se mohou projevit na obou stranách.

##### Varianta 1 – Rozšíření okruhu případů, ve kterých budou moci zaměstnavatelé vyplácet mzdu nebo plat v cizí měně

Tato varianta by umožnila vyplácet mzdu nebo plat v cizí měně nejen zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí, jak stanoví aktuální právní úprava, ale i

* cizincům nebo fyzickým osobám bez státní příslušnosti, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnaní, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
* cizincům nebo fyzickým osobám bez státní příslušnosti, u kterých se k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnaní, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje,
* občanům jiného členského státu Evropské unie, nejsou-li zároveň občany České republiky a nemají-li na území České republiky trvalý pobyt, nebo
* zaměstnancům, kteří trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků.

V ostatních případech by zůstala zachována stávající úprava výplaty mzdy a platu.

##### Varianta 2 – Připustit výplatu mzdy nebo platu v cizí měně ve všech případech, kdy se tak zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou

Úpravou výplaty v cizí v měně v § 143 odst. 2 a 3 zákoníku práce se ve vnitrostátní legislativě realizuje čl. 3 odst. 1 úmluvy MOP č. 95/1949 o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.), podle kterého „se mzdy budou vyplácet pouze v zákonné měně“.

Zákonnými penězi na území ČR jsou koruny české (§ 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance). Pokud by byla přijata právní úprava výplaty mzdy nebo platu v cizí měně, která by byla v rozporu s úmluvou MOP č. 95/1949 o ochraně mzdy, má tato úmluva podle čl. 10 Ústavy přednost před zákonem.

Aktuální úprava je ochranou vnitrostátní ekonomiky, protože prostředky získané prací na území České republiky jsou určeny primárně ke spotřebě na jejím území. Změnu v minulosti opakovaně zásadně odmítla Česká národní banka. Toto stanovisko je třeba respektovat, vzhledem k tomu, že Česká národní banka je ústřední bankou České republiky, orgánem vykonávajícím dohled nad finančním trhem a jsou jí zákonem svěřeny kompetence správního úřadu ve věcech měny, finanční stability a o bezpečného fungování finančního systému v České republice

Případy, kdy má zaměstnanec místo výkonu práce v zahraničí, odůvodňují výjimku ze striktní povinnosti vyplácet mzdu nebo plat v korunách. Z obdobných příčin je však možné shledat i relevantní důvody pro umožnění výplaty mzdy nebo platu v cizí měně zahraničním zaměstnancům vykonávajícím práci na území ČR, kteří své závazky a potřeby realizují minimálně zčásti ve své domovské zemi.

Pokud má zaměstnanec jiný soukromý zájem, má možnost využít bankovních služeb ke směně finančních prostředků vyplacených zaměstnavatelem na jinou měnu.

#### g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

**Nulová varianta** představuje zachování současného stavu a odpovídá požadavku České národní banky. Tato varianta upřednostňuje ochranu vnitrostátního trhu před zohledněním změn v oblasti zaměstnanosti souvisejících s evropským trhem práce, volným pohybem pracovních sil a zvyšujícím se počtem cizinců zaměstnaných u tuzemských zaměstnavatelů v České republice.

Zachování stávajícího stavu, (varianta 0), však nekoresponduje s vývojem zaměstnanosti a s potřebami současné praxe.

**Varianta 1** zapracovává dlouhodobý požadavek zaměstnavatelů, i když v rozsahu omezeném taxativním výčtem případů, kdy bude zákoník práce výplatu v cizí měně připouštět. Zároveň by byla nepochybně přínosná pro dotčený okruh zaměstnanců, a to zejména ve vazbě na nutnost dohody zaměstnavatele se zaměstnancem o výplatě v cizí měně, která vylučuje jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele. Souhlas zaměstnance s výplatou v cizí měně by zároveň pokrýval jeho srozumění s případnými kurzovými riziky.

Přijetí **varianty 2** by bylo v přímém rozporu se zásadním odmítavým stanoviskem České národní banky, podle jejíhož názoru vyplácení mzdy nebo platu v eurech

* by mělo za následek pokles účinnosti měnové politiky České národní banky,
* vedlo by k možnosti snížení poptávky po korunových úvěrech,
* přenášelo by kurzové riziko ze zaměstnavatelů na zaměstnance,
* vedlo by k tlaku na možnost placení za zboží a služby v eurech nebo jiných měnách a postupnému vytlačování české koruny z oběhu.

#### h. Návrh řešení

Navrhuje se přijetí **varianty 1**, kteráčástečně vychází vstříc dlouhodobým požadavkům zaměstnavatelů, respektuje změny na trhu práce i zájmy dotčené skupiny zaměstnanců, aniž by   zásadním způsobem ohrožovala vnitrostátní ekonomiku. Přijetí této varianty by nebylo v rozporu se stanoviskem České národní banky, která připouští možnost výplaty mzdy a platu pro okruh úzce specifikovaných výjimek.

## 3. Implementace doporučené varianty a vynucování

Navrhované změny budou provedeny formou novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů vykonává Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti (na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

## 4. Přezkum účinnosti regulace

Účinnost novely zákona č. 262/2006 Sb. je navrhována od 1. ledna 2025. Jednotlivé změny obsažené v návrhu novely zákoníku práce budou sledovány a průběžně vyhodnocovány v rámci interních procesů MPSV mj. prostřednictvím vyhodnocování obdržených podnětů uplatněných uživateli právní normy, které MPSV průběžně shromažďuje a analyzuje.

## 5. Konzultace a zdroje dat

* Rada hospodářské a sociální dohody ČR
* pracovní skupina MPSV a zástupců sociálních partnerů k novele zákoníku práce
* Ministerstvo práce a sociálních věcí
* Ministerstvo spravedlnosti

## 6. Kontakt na zpracovatele RIA

Mgr. Radana Gogová odbor pracovněprávní legislativy, oddělení kolektivního vyjednávání,   
tel.: 950 192 627, e-mail: radana.gogova@mpsv.cz

Mgr. Barbora Jandová, odbor pracovněprávní legislativy, oddělení pracovněprávní,   
tel.: 950 192 244, e-mail: barbora.jandova@mpsv.cz

JUDr. Michael Košnar, odbor pracovněprávní legislativy, oddělení pracovněprávní,   
tel.: 950 192 294, e-mail: michael.kosnar@mpsv.cz

Ing. Lenka Dufková, odbor pracovněprávní legislativy, oddělení mzdověprávní,  
tel.: 950 192 272, e-mail: lenka.dufkova@mpsv.cz