



UNIVERZITA
KARLOVA
PRÁVNICKÁ
FAKULTA

PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ OCHRANA V NEJISTÉ DOBĚ

2022

Jakub Morávek
Jan Pichrt
(eds.)



**PRACOVNÍ PRÁVO
A SOCIÁLNÍ OCHRANA
V NEJISTÉ DOBĚ**

**Jakub Morávek
Jan Pichrt (eds.)**

Praha 2022

Recenzenti:

prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Editoři:

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Autoři:

Mgr. Tereza Antlová

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, Ph.D.

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

doc. JUDr. Viktor Križan, Ph.D.

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

JUDr. Štěpán Pastorek

JUDr. Monika Pastorková

Mgr. Aneta Průšová

JUDr. Petr Seidl

doc. JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

© Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022

Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko
v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun

ISBN 978-80-7630-025-5

OBSAH

| | |
|--|-----|
| Předmluva | 5 |
| Zákoník práce navždy v novelizaci <i>doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.</i> | 7 |
| Transpozícia smernice 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami do slovenského pracovného práva <i>doc. JUDr. Viktor Križan, Ph.D.</i> | 28 |
| Výkon práce na dálku v zákoníku práce <i>doc. JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.</i> | 39 |
| Sladování rodinného a pracovního života v připravované novele zákoníku práce v kontextu doporučení veřejného ochránce práv <i>JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.</i> | 49 |
| Zakládá nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek nepřímou diskriminaci v pracovněprávních vztazích? <i>JUDr. Jana Komendová, Ph.D.</i> | 63 |
| Inspirativní praxe výkonu dohledu u agenturního zaměstnávání (na příkladu Belgie a Švýcarska) <i>doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.</i> | 74 |
| Ochrana agenturního zaměstnance před náhlým skončením pracovněprávního vztahu <i>JUDr. Štěpán Pastorek a JUDr. Monika Pastorková</i> | 85 |
| Agentury práce ve výhledu zákona o zaměstnanosti <i>JUDr. Petr Seidl</i> | 92 |
| Vzájemný vztah závislé práce a závislé činnosti – inspirace budoucího uchopení závislé práce <i>Mgr. Tereza Antlová</i> | 98 |
| Chystané změny v důkazních břemenech v pracovních věcech <i>Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.</i> | 106 |
| (Ne)existující kritéria pro výběr přísedících <i>Mgr. Ing. Patrik Stonjek</i> | 113 |

| | |
|---|-----|
| Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu <i>Mgr. Aneta Průšová</i> | 121 |
| (Nejen) ad hoc změny v pojetí sociální ochrany v ČR v důsledku ruské agrese na Ukrajině? <i>Prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.</i> | 136 |
| Aktuálně otázky sociálního práva z pohledu slovenskej legislatívy a právnej praxe <i>doc. JUDr. Marcel Dolobáč, Ph.D.</i> | 150 |
| Literatura | 160 |
| Příloha | 166 |

PŘEDMLUVA

Počátkem roku 2022 se po covidových letech začala situace zklidňovat a pozvolna jsme začali po přestáté krizi vyhlížet návrat k dřívějším životům. Konec února roku 2022 nám však naznačil, že svět, jaký jsme znali před počátkem covidové pandemie, se s vysokou mírou pravděpodobnosti v dohledné době nevrátí, jestli kdy vůbec.

Přišla válka, která podstatným způsobem rozkolísala světový řád, vyvolala migrační vlnu, vyhnala cenu energií do nevídaných výšin.

K ještě nedořešeným důsledkům covidu se tak přidala krize migrační a krize energetická, stejně jako celková krize společenská vyvolaná mj. i obavami z nejisté budoucnosti.

Na pozadí všech těchto událostí současně stále běžely a běží standardní legislativní procesy, včetně unijních mechanismů. Členské státy se tedy vedle řešení jednotlivých krizí musí průběžně vypořádávat i s trvalým přísunem evropské legislativy.

Při přípravě tradiční konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, která byla organizována Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a Ústavem státu a práva Akademie věd České republiky ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy, Právnickou fakultou Masarykovi univerzity v Brně a Právnickou fakultou Západočeské univerzity v Plzni, a která se pod názvem Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době uskutečnila na podzim roku 2022 v Liblici, tudíž nebyla nouze o mimořádně zajímavá diskusní témata.

V rámci plenárního jednání konference byla věnována pozornost aktuálně připravované novele zákoníku práce, jejímž prostřednictvím má dojít mj. k transpozici evropských směrnic upravujících sladování soukromého a pracovního života a transparentní a spravedlivé pracovní podmínky, stejně jako problematice pracovněprávního soudnictví, agenturnímu zaměstnávání a migračním otázkám. Kolegové ze Slovenska ve svých přednesech přiblížili řešení covidové a migrační krize, stejně jako připravovanou legislativu v oblasti sociálního práva na Slovensku.

Předkládaný sborník je sumářem příspěvků jak aktivních vystupujících při plenárním jednání konference, tak dalších účastníků, kteří projevíli zájem se k řešeným tématům vyjádřit. Jednotlivé přednášky se zabírají plnou šíří na konferenci diskutovaných témat a otevírají řadu diskusních otázek.

Věřím, že čtenáři mohou v jednotlivých textech nalézt řadu inspirativních myšlenek, které mohou dále rozvíjet.

V Praze dne 1. prosince 2022

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

ZÁKONÍK PRÁCE NAVŽDY V NOVELIZACI

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.¹

Vasco de Gama, Amelia Earhartová, Robert Scott a Roald Amundsen nebo třeba Nikola Tesla, Marie Curie-Sklodovská či Robert Oppenheimer, ale i Steven Jobs, Richard Branson a Elon Musk anebo kapitán Nemo, Indiana Jones a James T. Kirk. Skuteční i fiktivní vynálezci, cestovatelé, dobrodruzi, vizionáři, výjimeční lidé, často stejně odvážní jako podivní. Najde se ale asi málokdo, koho by neimponovaly jejich (a řady dalších) příběhy, dobrodružství, cesty, vynálezy.

Příběhy vizionářů, vynálezců, vědců či cestovatelů nabízí možnost snít, zprostředkovaně zažívat dobrodružství, napětí, vzrušení. V mnohém mohou být, a pro leckoho také jsou, inspirací, hnacím motorem snažení, cílem aspirací.

Není ovšem výjimečné, že dotyčného (skutečného a nikoli fiktivního člověka) vnímáme pouze prizmatem jeho úspěchu a konečného odkazu a přehlízíme celý jeho příběh, často cestu plnou pokusů, omylů a neúspěchů, které předcházely konečnému triumfu. Stejně platí pro fakt, že na jednoho mimořádně úspěšného a inspirativního člověka zpravidla připadají početné zástupy těch, kteří neuspěli. Těch, jejichž neúspěch byl pro později úspěšné nanejvýše ukazatelem, jakou cestou se nevydávat.

Možná i právě proto svět křížuje stále dost „dobrodruhů“, kteří se s odhodláním střemhlav vrhnou do neprozkoumaných končin a metodou pokus x omyl bez ohledu na cenu usilují o úspěch, ať již to znamená cokoli. Nic proti tomu.

Pokud se dílo podaří, může z toho mít prospěch i celá společnost. A pokud ne, omyl přivodí neštěstí jen onomu dobrodruhy, příp. nanejvýše jeho blízkým.

Jsou ovšem oblasti lidské činnosti, kde se dobrodružná povaha a vše, co s ní souvisí, vyloženě nehodí. Identifikovat je lze poměrně snadno. Jsou to ty, kde neštěstí, které je důsledkem omylu, špatného úsudku nebo volby, nestihne jen dobrodruha (a případně jeho blízké), ale širší okruh lidí, či dokonce společnost jako celek.

Jednou z takových činností je činnost zákonodárná, resp. možná přesněji činnost legislativní.

Zde je, obrazně řečeno, žádoucí přesně opačný naturel, tedy klid a rozvaha. Každý krok musí být předem důkladně a důsledně zvažován z hlediska potřeby, stejně jako z hlediska, zda jeho realizace oproti *statut quo* bude v konečném důsledku, včetně například zásahu do právní jistoty, pozitivní.

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK jako docent. Je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni a advokátem v Praze.

Příspěvek zohledňuje stav ke dni 12. října 2022.

Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci projektu *Cooperatio/SOCILAWS 10* „Labour Law and Social Security Law“.

1. K předpokladům změny právní úpravy

K předpokladům změn právní úpravy bylo mnoho řečeno na jiných místech.² Na dříve uvedené se tudíž lze primárně odkázat.

Pro účely předloženého pojednání k aktuálně připravované novele zákoníku práce, jejímž prostřednictvím by mělo dojít k transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, postačí jen ve stručnosti shrnout, zopakovat a připomenout následující.

Mezi výchozí principy demokratického právního státu, které musí být zohledněny při zavádění či při změně právní úpravy, počítáme mj. autonomii vůle *a právní jistotu*. Nejen tato principiální hodnotová východiska se při přípravě tuzemské legislativy projevují tak, že nová či změnová právní úprava musí obstát z hlediska následujících kritérií:

- **POTŘEBNOST** – zjednodušeně řečeno, mimo povinné transpozice evropských předpisů či realizace mezinárodních závazků musí být předně provedena analýza potřebnosti zavedení, změny či doplnění právní úpravy. Bude-li závěr kladný, musí být provedena stejně důkladná analýza předpokládaných dopadů jednotlivých variant normativního řešení upravované materie.
- **PROPORCIONALITA A SUBSIDIARITA** – s přihlédnutím zejména k čl. 2 a čl.4 Listiny základních práv a svobod musí navržená právní úprava (zvolené řešení) obstát z hlediska proporcionality a subsidiarity. To platí jak pro právní úpravu jako celek, tak i pro povahu pravidel, jimiž bude příslušný jev normován.³
- **PRÁVNÍ JISTOTA (A SROZUMITELNOST)** – pracovněprávní legislativa má široký okruh adresátů, což na ni klade mimořádné nároky z hlediska srozumitelnosti a jednoznačnosti. Konkrétně řečeno, musí být formulována tak, aby byla (ust. § 4 ObčZ) srozumitelná osobě průměrného rozumu.

Vedle toho, s ohledem na širší dopadu změn pracovněprávní legislativy, si právní jistota v tomto směru žádá zdrženlivost. Cílem pracovněprávního zákonodárství by měla být stálost, kterážto je mj. jedním z podstatných momentů z hlediska plánování a rozvoje hospodářské činnosti a jedním z předpokladů jejího úspěchu.

² Srov. například *Morávek, J.* Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA* - Mezinárodní internetový vědecký časopis zaměřený na právní otázky v interdisciplinárních súvislostiach. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50 či *Morávek, J.* Soudcovské dotváření práva in *Morávek, J. (ed.)* Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2021, s. 106–120,

³ Výchozím předpokladem provedení testů jsou řádné analýzy ve shora uvedeném smyslu.

Aktuálně připravovaná transpoziční novela zákoníku práce z hlediska těchto kritérií obstojí jen stěží (v podrobnostech viz bod 2 a 3 níže). Příčina je totožná, jako u většiny novel zákoníku práce v posledních letech, a bylo na ni (bez výsledku) opakovaně poukazováno.⁴

Je jí nízká úroveň legislativní práce.

Pracovněprávní legislativa je v poslední době připravována kabinetně. Často je výsledný návrh spíše zhmotněním představy úředníka o potřebnosti změny a nikoli odrazem analyticky a transparentně zjištěných potřeb aplikační praxe. Do značné míry jde o otisk vnímání světa a reality tvůrce, v němž se mj. projevují (pochopitelné) limity jeho odbornosti, které mu z povahy věci neumožňují reflektovat všechny možné dopady zamýšlených řešení (byť jen napříč právním řádem).

To má krom jiného za důsledek, prochází-li legislativní návrh standardním připomínkovým řízením, značné množství připomínek, jejichž vypořádání je jednak časově náročné, jednak z hlediska konečného výsledku stran podoby a důsledků právní úpravy nejisté.

Ideální model je přitom zcela jiný a lze jej v obecných konturách vykreslit zhruba takto (přiměřeně naznačené schéma platí i pro transpozici evropské legislativy):

- legislativa by měla být reakcí na skutečnou potřebu. Ta by se měla na základě politického zadání zjistit průzkumem a analýzou, stejně jako možné důsledky různých řešení;
 - na základě takto získaných podkladových dat by měl být úřednickým aparátem vytvořen variantní návrh právní úpravy;
 - ten by měl projít oponenturou odborně způsobilých a zkušených osob z dotčených oblastí, přičemž by mělo být vyváženě dbáno na zastoupení praxe i akademické sféry a právní vědy;
 - připomínky by měly být důsledně vypořádány a zapracovány;
 - následně by měl být návrh opětovně odborně oponován;
- a teprve po vypořádání a zapracování tohoto druhého kola připomínek by měl být zaslán do standardního připomínkového řízení, včetně dříve vznesených připomínek a stanovisek formulovaných odborníky;
- po vypořádání připomínek z připomínkového řízení by měl návrh být postoupen do příslušných legislativních komisí (rad), kde by měl být opětovně odborně zhodnocen;
 - následně by měl putovat do Parlamentu České republiky.

⁴ Srov. například *Morávek, J.* Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50 či *Morávek, J.* Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13–14. s. 488–494.

Je to určitě delší a krkolomnější cesta, než když návrh sepíší tři čerství absolventi právnické fakulty pod vedením úředníka s vlastní vizí právního předpisu a vlastní představou o podobě světa, který staví na osobním pocitu a přesvědčení, nikoli na konkrétních datech. Je to však způsob, kterým se lze s násobně větší pravděpodobností dopracovat k právní úpravě odpovídající konstruktu racionálního zákonodárce. Současně se v součtu jedná o variantu podstatně levnější, započteme-li pozitivní efekt plynoucí z přílehavé a potřebné právní regulace a stabilního právního prostředí; rozumná pravidla reagující na skutečné potřeby, která jsou srozumitelně formulovaná, snižují pravděpodobnost soudních sporů stejně jako novelizací.⁵

Jakékoliv „zkratky“ na nastíněné cestě, zejména přezírání či ignorování „praxe i akademie“, jakož i obcházení či jen formalizování připomínkových procesů před legislativními komisemi a poradními orgány, s cílem, aby proces byl pokud možno rychlý a nic nestálo v cestě vedoucí „od pocitu, k jeho vtesání do kamene právního řádu“, leží v základu poklesu úrovně legislativy; shora uvedené považujeme za obecně platné ve vztahu k legislativě „napříč obory“.⁶

2. K návrhu novely zákoníku práce – obecně

Lze mít jen malé pochopení pro to, že se České republiky ve vztahu ke směrnici 2019/1152 a 2019/1158 nepodařilo zachovat transpoziční lhůtu, která byla stanovena na srpen 2022. Nejméně počátkem roku 2019 musel být základní obsahový rámec předmětné evropské legislativy zjevný a nejméně od této chvíle bylo možné začít pracovat na jednotlivých krocích tak, jak byly popsány v bodě 1., mělo-li Ministerstvo práce a sociálních věcí zájem překročit minimální požadavky plynoucí ze směrnic a učinit předmětem změny právní úpravy i jiné momenty než ty, kterých se směrnice přímo dotýkají. To se však nestalo.

Možná bylo příčinou upínání se k přípravě a prosazení novely zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.), jejímž předmětem byla primárně (nepotřebná a věcně chybná) změna právní úpravy dovolené.⁷ Mohla jí být částečně i pandemie COVID-19 a potřeba chystat související právní předpisy. Možná leží příčina někde jinde. To je však do značné míry nepodstatné.

Vyjdeme-li z předpokladu, že směrnice navazují na dřívější řádně transponovanou evropskou legislativu, kterou toliko doplňují, uvedení právní úpravy do souladu s nimi

⁵ Srov. *Morávek, J.* Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let. In *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Trnava, Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50.

⁶ Srov. *Pichrt, J., Morávek, J.* Whistleblowing – závěry a perspektivy in *Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) Whistleblowing – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2022. s. 3–16.

⁷ Srov. *Morávek, J.* Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13–14. s. s 488–494 či *Morávek, J.* K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2021. sv. 2.

si fakticky žádalo jen „*drobně seřídít stroj*“, tedy stručné doplnění a úpravu již existujícího právního rámce. Za těchto okolností nemůže být žádný důvod omluvou pro stávající prodlení s transpozicí.

Z hlediska požadavků plynoucích ze směrnic 2019/1152 a 2019/1158 lze stávající návrh novely zákoníku práce rozdělit do tří částí:

- a) úprava (pravidla) reagující na povinnou transpozici evropských předpisů;
- b) úprava (pravidla) navazující na povinnou transpozici evropských předpisů jdoucí nad minimálně požadovaný standard;
- c) úprava (pravidla) zcela mimo oblasti, kterých se dotýká povinná transpozice evropských předpisů.

Z níže uvedených důvodů se podává, že *v legislativním procesu by měla dále* postoupit pouze ta část návrhu, která zahrnuje oblast vymezenou pod bodem a). Novelizační body spadající do této oblasti sice rovněž nejsou bez vad, nedostatky a chyby by však mělo být možné napravit v rámci připomínkového řízení, příp. v rámci legislativních rad či při projednávání v Poslanecké sněmovně. U zbytku návrhu by si dosažení (alespoň) uspokojivého výsledku žádalo mimořádné úsilí. A ani to by nebylo garancí úspěchu.

Jde-li o zhodnocení návrhu jako celku v kontextu zmíněných výchozích ústavně-právních maxim, lze shrnout a uvést následující:

- **POTŘEBNOST** – jak bylo mj. potvrzeno zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí při plenárním jednání konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Liblicích v roce 2022, k návrhu analýza potřebnosti zpracována nebyla. Pro stejný závěr ostatně svědčí i podkladové materiály k návrhu (důvodová zpráva atd.).⁸

Zda jsou navržené změny nad rámec povinné transpozice z hlediska chráněných hodnot či potřeb aplikační praxe potřebné, nevíme; jak plyne z následného výkladu, potřebné jsou pravděpodobně spíše jiné změny.

Jaké důsledky lze od navržených změn očekávat, můžeme jen hádat.⁹

S ohledem na široké aplikační dopady a související náklady nelze změnu právní úpravy charakterově odpovídající předloženému návrhu založit pouze na přesvědčení či pocitu. Podkladem musí být analytická data. Jestliže tato nejsou k dispozici,

⁸ Stranou nelze nechat ani to, že byla pominuta i širší odborná debata o navrhovaných změnách, a tudíž i odborná oponentura návrhu.

⁹ Je přitom zjevné, že například navržená změna právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které by se měli podstatně přiblížit k pracovnímu poměru, konkrétně větší svázanost, větší administrativní náročnost a větší náklady na zaměstnávání zaměstnanců v základních pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, může představovat poměrně značná a reálná rizika z hlediska rozšíření *švarcsystému* či snížení zaměstnanosti některých relativně zranitelných skupin zaměstnanců.

nelze o změně uvažovat. Způsob práce ve stylu „pokus x omyl“ je při tvorbě zákonodárství nepřijatelný.

- **PROPORCIONALITA A SUBSIDIARITA** – příslušné ústavní testy nelze bez scházejících podkladových analýz zodpovědně provést.

I bez podkladových analýz je však zjevné, že v testu ústavnosti nemůže obstát tak, jak je navržena, například změna ust. § 317 ZPr, příp. ve spojení s ust. § 241 ZPr, neboť není odpovídajícím způsobem reflektováno (co je v praxi možné a není výjimečné), že

- zaměstnanec může vykonávat práci i z místa, které nevlastní a nesvědčí mu k němu ani žádné jiné dispoziční oprávnění (například žije-li zaměstnanec ve společné domácnosti s vlastníkem domu nebo bytu),
 - zaměstnanec může vykonávat práci prostřednictvím věcí, které nevlastní a nesvědčí mu k nim žádné jiné dispoziční oprávnění,
 - zaměstnanec se nemůže *pro futuro* vzdát práva na soukromí a práva na domovní svobodu ke své osobě a již vůbec mu nepřislouší rozhodovat o takových právech třetích (spolužijících) osob;
 - volba způsobu podnikání a firemní kultury úzce souvisí s ochranou majetku zaměstnavatele. Rozhodování o firemní kultuře nelze nepřímou, jak předpokládá návrh změny ust. § 241 ZPr, *de facto přenechávat zaměstnanci.*
- **PRÁVNÍ JISTOTA (A SROZUMITELNOST)** – ani tyto předklady nejsou u nezanedbatelné části návrhu naplněny (viz například ust. § 334 ZPr ve znění návrhu).

Přehlížet v této souvislosti nelze ani fakt, že pracovněprávní legislativa v České republice se v poslední době vyznačuje značnou nestabilitou, která s sebou nutně nese vynakládání nezanedbatelných finančních prostředků.

Konkrétněji řečeno, poslední rozsáhlá novela zákoníku práce z roku 2020 měla za důsledek vynaložení nezanedbatelných prostředků na straně zaměstnavatelů kvůli úpravě softwarového vybavení, *školení zaměstnanců atd.* Dva, resp. tři roky na to je předkládána další rozsáhlá novela, která povede k tomuž. Takovéto „dávkování“ změny je z hlediska nákladů bezesporu nezanedbatelně dražší, nežli pokud by změny byly činěny najednou.

Návrh jako celek z hlediska právě uvedených výchozích ústavních principů (ústavních testů) neobstojí. Jeho přijetí ve stávající podobě by s velkou mírou pravděpodobnosti mělo za důsledek pouze navýšení administrativní zátěže bez většího pozitivního dopadu na pracovněprávní vztahy. Vysoce pravděpodobné by byly rovněž výkladové a aplikační problémy nové právní úpravy a z toho plynoucí další narušení právní jistoty.

3. K vybraným novelizačním bodům

Vedle obecného principiálního hodnocení návrhu, jak bylo ve stručnosti proveden v bodě 2, se k vybraným novelizačním bodům nabízí připojit konkrétnější připomínky podporující závěr o nevhodnosti přijetí návrhu ve stávající podobě.

U každého bodu jsou označeny nedostatky stávající právní úpravy, jak jsou vnímány aplikační praxí. Vedle toho je provedeno stručné hodnocení, zda si evropská legislativa novelizaci tak, jak byla předložena, žádá, příp. zda je navržena právní úprava odrazem evropské legislativy pouze částečně, anebo zda se jedná o úpravu zcela vybočující z transponovaného evropského předpisu.

Pro větší přehlednost a plynulost výkladu není u jednotlivých bodů konkrétní znění návrhu výslovně citováno. Toto je ve znění, jak bylo rozesláno do vnějšího připomínkového řízení, připojeno v příloze publikace.

3.1 K výkonu práce na dálku

Směrnice 2019/1158 předpokládá v rámci vymezení pojmu „*pružné uspořádání práce*“ mezi možnými prostředky sladění soukromého a pracovního života mj. i výkon práce na dálku. V podrobnostech však podmínky pro výkon práce na dálku nijak nelymezuje a v žádném případě nepředpokládá nárokovost výkonu práce na dálku pro jakoukoli skupinu zaměstnanců.

V aplikační praxi lze identifikovat zejména tyto základní nedostatky stávající právní úpravy, jde-li o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele:

- bezvýjimečné uplatňování pravidel o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i na situace, kdy zaměstnavatel nemá faktickou možnost a ani právní prostředky řádné provedení pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zajistit;
- scházející efektivní právní úprava náhrady nákladů při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- neschopnost části adresátů (zaměstnavatelů) formulovat efektivní a funkční pravidla zadávání, organizace a kontroly výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- neschopnost části adresátů (zaměstnavatelů) identifikovat a provést pravidla bezpečné komunikace a ochrany osobních údajů při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- nedostatečná reflexe lidské důstojnosti, soukromí a domovní svobody při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, stejně jako míry dispozičních oprávnění zaměstnanců ve vztahu k prostorům, z nichž mají práci vykonávat, a případně ve vztahu k věcem, jejichž prostřednictvím mají práci vykonávat;
- z hlediska aktuálních potřeb nedostatečná úprava příplatků k práci mimo pracoviště zaměstnavatele vykonávané v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám.

Návrh se uvedených oblastí dotýká jen částečně. Jeho přijetí ve stávající podobě by k řešení problematických momentů vedlo jen minimálně, či spíše vůbec.

Za příčinu lze mj. považovat, že navržená úprava zjevně nereflexuje několik zásadních momentů, na něž však bylo v odborném diskurzu opakovaně poukázáno (viz body 3.1.1 až 3.1.3).¹⁰

3.1.1 Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele – obsahové vymezení

Práci mimo pracoviště zaměstnavatele se nemíní výlučně práce z domova prostřednictvím prostředků výpočetní techniky, jak (zdá se) předpokládá návrh, nýbrž například i práce mobilních zaměstnanců nevyžadující nejen pravidelné pracoviště u zaměstnavatele, ale pracoviště vůbec (například obchodní cestující či podobně). To je s ohledem na cíl návrhu, jímž je zjevně pokrýt jak situaci, kdy si zaměstnanec vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele rozvrhuje pracovní dobu sám, tak situaci, kdy vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou mu rozvrhuje zaměstnavatel, (z níže uvedených důvodů) zásadní.

S ohledem na rozdílné potřeby a způsob výkonu práce zaměstnanců v jednotlivých z označených poloh nelze důvodně předpokládat, že právní úprava „šitá“ na výkon práce z domova bude dost dobře použitelná i pro výkon práce mimo pracoviště obecně. U těchto zaměstnanců lze tudíž předpokládat další prohloubení normativního deficitu.

Jelikož je návrh směřován právě a v podstatě výlučně na výkon práce z domova, v dalším jsou připomínky, není-li výslovně uvedeno jinak, formulovány výlučně z perspektivy potřeb a praxe výkonu práce z domova. To však nic nemění na shora uvedené generální připomínce ohledně nevhodnosti navržené úpravy pro práce nevyžadující pravidelné pracoviště.

3.1.2 Pravidla organizace práce

Předkladatel zjevně přehlíží zkušenosti, které se v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele přineslo hromadné využívání výkonu práce z domova v důsledku pandemie COVID-19.

Kovidová léta ukázala, že řada zaměstnavatelů není bez pomoci schopna ve vztahu k výkonu práce z domova formulovat efektivní pravidla, procesy a mechanismy, zejména jde-li o „způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“, „ochranu osobních údajů a dat“ či „zadávání a kontrolu práce“ atd.

¹⁰ Srov. například *Morávek, J.* Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Právník. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Sv. 2. 2021. s. 136–141. či *Morávek, J.* Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 2. s. 49–61.

Označit tyto momenty za podstatné náležitosti dohody o výkonu práce na dálku, která by měla být podkladem pro distanční práci, jak předvídá návrh, znamená, že v řadě případů dohoda platně uzavřena nebude, byť zde bude shodná vůle a legitimní zájem práci na dálku realizovat.

Scházející právní titul (platná dohoda) pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele by přitom byl z povahy věci větším problémem nikoli pro zaměstnance využívající výkon práce z domova jako občasný benefit, nýbrž pro zaměstnance (a jejich zaměstnavatele) setrvale vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele (trvale domácí zaměstnance, ale i obchodní cestující atd.); k zaměstnancům, u nichž se trvalé místo pro výkon práce (pracoviště) nepředpokládá, se mj. nabízí otázka, jakým obsahem by měla být naplněna ujednání dohody mající zjevně vazbu ke konkrétnímu místu, z něž by měl zaměstnanec práci konat.

Potřebě aplikační praxe a principiálnímu základu soukromého práva by naopak odpovídali minimalistické nároky z hlediska podstatných náležitostí dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele doprovobené dispozitivní úpravou pokrývající jednotlivé oblasti tak, aby bylo možné bez komplikací uspokojivě takový výkon práce realizovat bez nutnosti vytvářet vlastní pravidla. Druhou a možná ještě lepší variantou se zdá minimalistickou právní úpravu podstatných náležitostí doplnit aktivní participací Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně vytvořením vzorového (ideálně variantního) znění dokumentace pro adresáty právní úpravy.

Bez povšimnutí v této souvislosti nelze nechat ani návrh na doplnění skutkových podstat přestupků do zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, které by měli navazovat na novelizované znění ust. § 317 ZPr. Přestupkem by nově mělo být „*neuzavření dohody ve smyslu ust. § 317 odst. 1 ZPr*“. Současně by však přestupkem mělo být i uzavření dohody podle ust. § 317 odst. 1 ZPr bez toho, aby dohoda „*obsahovala údaje uvedené v ust. 317 odst. 2 písm. a) až f) ZPr*“.

To je poněkud matoucí, neboť podle návrhu nového znění ust. § 317 ZPr by ust. § 317 odst. 1 písm. a) až f) ZPr mělo vypočítávat podstatné náležitosti dohody a nemělo by se jednat o svého druhu informační povinnost vůči zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku o pracovních podmínkách (pro závěr o informační povinnosti svědčí pouze návrh na doplnění zákona o inspekci práce). Jelikož „*uzavřením dohody*“ se zjevně míní uzavření dohody bezvadné, tedy platné, a jelikož absence podstatné náležitosti dohody má za důsledek její neplatnost, zdá se doplnění skutkové podstaty přestupku vážící se na „*scházející údaje*“ nesprávné.

Návrh taktéž prozatím nijak blíže neřeší základní pracovněprávní vztahy, které budou existovat ke dni účinnosti návrhu, a v nichž zaměstnanci trvale vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele, přičemž však mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohoda obsahující náležitosti dohody o výkonu práce na dálku, jak jsou předpokládány ve stávající verzi návrhu, uzavřena není.

3.1.3 Prostory a věci k výkonu práce a náhrada nákladů

Za zásadní nedostatek návrhu lze považovat, že nereaguje na opětovně poukazovaný fakt,¹¹ tedy že k výkonu práce, z domova nikoli výjimečně dochází i z prostor, k nimž zaměstnanec nemá žádné dispoziční oprávnění, stejně jako za použití věcí, k nimž zaměstnanci žádná práva nesvědčí (zaměstnanec je například spolu žijící osobou vlastníka nemovité věci, který současně vlastní její vybavení, s jehož prostřednictvím zaměstnanec práci koná).

V takovém případě by měla dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o výkonu práce na dálku (s ohledem na návrh změny ust. § 241 ZPr ve smyslu předložené novely mj. i jako možný důsledek jednostranného rozhodnutí zaměstnance) za důsledek **zatížení jmění třetí osoby**, což je ovšem v kontextu zejména čl. 2, 4 a 11 Listiny základních práv a svobod nepřijatelné. Taková dohoda je dnes a byla by i v případě přijetí zde diskutované novely zákoníku práce (odhlédneme-li od protiústavnosti dotčených bodů návrhu), pokud by se zachovala stávající textaci, neplatná pro právní nemožnost plnění.¹²

S právě uvedeným souvisí další podstatný moment, jímž je **kompensace nákladů** v souvislosti s výkonem práce na dálku, resp. z domova.

Úvahy o paušálních náhradách jsou cestou správným směrem. Při širším pohledu je však zřejmé, že zakotvení paušálních náhrad pro zaměstnance, byť jako podpůrného řešení, nebude-li prokázána reálná výše nákladů, pro všechny případy vhodné není.

Jednak v momentu, kdy zaměstnanec nemá dispoziční oprávnění k prostorům, v nichž má být práce vykonávána, resp. nenese náklady jejich zatížení výkonem práce, příp. nemá dispoziční oprávnění k věcem, kterými má být práce vykonávána a nenese náklady jejich zatížení výkonem práce, to není majetek zaměstnance, jehož hodnota je výkonem práce snižována, resp. jmění zaměstnance, které je zatěžováno, nýbrž jmění

¹¹ Srov. například *Morávek, J.* Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce in *Pichrt, J. a kol.* Pracovní právo. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 542–560.

¹² Problematika využití majetku třetích osob k výkonu práce je relativně komplikovaná a návrh komplexního řešení by si žádal větší prostor, než se dostává v předloženém příspěvku s ohledem na jeho zaměření. Velice zjednodušeně lze v této souvislosti pouze podotknout, že varianty jsou v základu dvě. Buďto se i nadále spoléhat na prohlášení zaměstnanců, při uzavírání dohody o oprávnění nakládání s prostorem a věcmi, z něhož plyne, že zaměstnanec je i oprávněním příjemcem náhrady. Nebo zavedení stručné zákonné úpravy řešící částečně po vzoru ust. § 2255 odst. 2 ObčZ statut spolebydlicí osoby, který by s sebou nesl oprávnění takové osoby v bytě nebo domě, kde má své bydliště, pracovat a využívat tamní věci k výkonu práce s tím, že náhrada poskytovaná zaměstnavatelem by náležela tomu, jehož majetek by byl reálně výkonem práce snižen, resp. jehož jmění by bylo výkonem práce zatíženo. Zaměstnanec by měl povinnost mu náhrada poskytnoutou zaměstnavatelem vydat. Prvá variant, tedy zachování statut quo, znamená značnou nejistotu z hlediska platnosti dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jde-li o výkon práce z domova. Jde o alibistické a slabé řešení. Druhá varianta zase potenciálně naráží z hlediska principu proporcionality na čl. 11 Listiny základních práv a svobod; lze mít nicméně za to, že v případě osob blízkých by mělo takové řešení z hlediska čl. 11 Listiny obstát.

třetí osoby. Poskytnutí náhrady zaměstnanci v takové situaci by mělo charakter bezdůvodného obohacení.

Vedle toho by obligatorní bezvýjimečné poskytování paušální náhrady mohlo mít destruktivní vliv na výkon práce na dálku v pozici zaměstnaneckého benefitu.

Nepřekročitelnou maximou právní úpravy pracovněprávních vztahů a typickou komponentou závislé práce je zákaz přenášení nákladů z výkonu práce na zaměstnance.

V tomto kontextu je stávající řešení, kdy je náhrada nákladů plněním na výzvu, u něž se předpokládá mj. prokázání nákladů způsobem odpovídajícím daňovým předpisům ve smyslu uznatelného daňového nákladu zaměstnavatele, u zaměstnanců, jejich majetek je zatěžován *de facto* trvalým (či alespoň převažujícím) výkonem práce z domova, problematické.

Jiná je však situace, pokud je práce z domova pouze občasná. Jde-li o zaměstnanecký benefit.

Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele k dispozici plně vybavené pracoviště a záleží na jeho úvaze, zda možnosti výkonu práce z domova v nabízeném rozsahu využije, je legitimní otázka po hledání alternativy k obligatornímu poskytování paušálních náhrad či náhrad obecně, zejména je-li zde reálný předpoklad, že kvůli dvojím nákladům (náklady na vybavení a provoz pracoviště zaměstnavatele a paušálních náhrad) zaměstnavatelé nebudou ve většině nadále ochotni takový benefit poskytovat.

Řešení je relativně snadné a nijak se nedotýká (překvapivě) zásady zákazu přenášení nákladů z výkonu práce na zaměstnance.

Výkon práce z domova z jedné strany znamená zatížení jmění zaměstnance – zvýšené náklady na energie, opotřebením pracovních prostředků atd. Z druhé strany zde však jsou pro (nejen) majetkovou sféru zaměstnance, který jinak pravidelně vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, i pozitivní efekty – zaměstnanec může (dle okolností) ušetřit na nákladech za přepravu na a z pracoviště, dochází k menšímu opotřebením oblečení, snižují se náklady na kosmetické přípravy atd. Mimo to pozitivním efektem výkonu práce z domova, který je již společný všem zaměstnancům z této kategorie, je časová úspora jako důsledek odpadnutí potřeby přepravy z a na pracoviště zaměstnavatele. I tu lze při úvahách o majetkových důsledcích výkonu práce z domova materializovat, vyjádřit v penzích.

Při takovém úhlu pohledu je zjevné, že by po důsledném zhodnocení mělo být možné určit mez (například počtem pracovních dní v měsíci), při níž jsou negativní a pozitivní důsledky výkonu práce z domova v režimu zaměstnaneckého benefitu ještě v rovnováze, či z hlediska zaměstnance dokonce pozitivní, a poskytování náhrady není na místě. Cokoli za touto mezí by se mělo odrazit v povinnosti zaměstnavatele náhradu poskytnout.

Samostatnou kapitolou výkonu práce z domova zůstává **oprávnění zaměstnavatele ke vstupu do prostor, odkud je práce vykonávána**, zejména pokud byt nebo dům,

v němž zaměstnanec bydlí, zaměstnanec neobývá sám, příp. mu k němu (viz shora) nespědí žádné dispoziční oprávnění.

Dohoda zakládající právo zaměstnavatele na vstup do obydlí, byť ve vymezených případech, již by se zaměstnanec *de facto* (být částečně) vzdával práva na domovní svobodu a soukromí své a případně spolu žijících osob, by byla jisto jistě neplatná. Právní úprava vyžadující takové ujednání (jako například zde diskutovaný návrh změny ust. § 317 ZPr) jako podstatnou náležitost dohody o výkonu práce na dálku by byla v rozporu s Ústavním pořádkem České republiky (nejméně čl. 1, 4, 7, 10 a 12 Listiny základních práv a svobod).

3.1.4 Právo na kamaráda

Na nevhodnost formulace, dle níž je povinností zaměstnavatele „zajistit, aby zaměstnanci ... nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci“, bylo poukazováno již v roce 2016,¹³ kdy se „právo na kamaráda“ prvně objevilo v tehdy Ministerstvem práce a sociálních věcí zpracované rozsáhlé novele zákoníku práce, která byla projednávána v Poslanecké sněmovně, a která spolu se skončením jejího tehdejšího funkčního období tzv. „spadla pod stůl“.

Problematika rizik spojených se sociální izolací, kterou otevírá používání moderních technologií zejména při výkonu práce na dálku, není bez významu. Je třeba jí věnovat pozornost. Současně však nelze přehlížet, že zaměstnavatel s ohledem k povaze základního pracovněprávního vztahu má primární právo a povinnost přidělovat zaměstnanci práci odpovídající pracovní smlouvě v ujednaném rozsahu a v ujednaném místě. Zaměstnavateli nespědí právo zaměstnanci organizovat život mimo pracovní dobu a nepřisluší mu ukládat zaměstnanci pokyny ohledně bližší socializace s jinými zaměstnanci.

Při tomto výchozím schématu není jasné, jak by měl zaměstnavatel navržené „právo na kamaráda“ svědčící zaměstnanci pracujícímu mimo pracoviště realizovat, resp. v čem by měla spočívat předmětnému právu odpovídající povinnost zaměstnavatele.

Jinak řečeno, takto explicitní formulace, zejména není-li k dispozici žádné vodítko, jak povinnost řádně naplnit, se zdá poněkud krkolomná.

Problematice sociální izolace a s ní souvisejícím rizika by však neměla zapadnout.

Po komplexní diskusi a úvahách zainteresované odborné veřejnosti (nikoli právnické) stavící na studiích a predikcích by měla být formulována doporučení a opatření, jimiž lze sociální izolaci a souvisejícím negativním efektům předjet, a následně by na jejich podkladě a při vydání ministerské metodiky dobré praxe měla být formulována obecná zákonná povinnost zaměstnavatele přijmout vhodná opatření k prevenci

¹³ Viz *Morávek, J.* O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce in Gregorová (eds.) *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci.* Acta Universitatis Brunensis, Iuridica. vol 581, Masarykova univerzita, Brno, 2017, s. 20–54.

negativních důsledků používání moderních technologií na (fyzické a zejména psychické) zdraví zaměstnance nejen při výkonu práce na dálku.

3.1.5 *Formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a dílčí závěry*

Z dosavadního výkladu se podává, že je-li cílem uspokojivá právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, není řešením univerzální jednotná právní úprava použitelná pro všechny případy. Tím je několika figur s částečně odlišnými podmínkami.

Konkrétně lze uvažovat nejméně o:

- výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v bydlišti zaměstnance:
 - o v benefičním režimu
 - v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem
 - o v pravidelném režimu
 - v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem
- ostatní případy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele
 - v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem

Při modelování podmínek a pravidel jednotlivých režimů z povahy věci nemůže zůstat stranou otázka odpovědnosti při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, včetně odpovědnosti za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jak již bylo řečeno na jiném místě,¹⁴ je třeba uvažovat o „sdílení odpovědnosti“, konkrétně o konstrukci, při níž by rizika plynoucí z místa a času výkonu práce měla jít k tíži toho, komu volba místa a času náleží, příp. toho, kdo má reálné možnosti kontroly pracovních podmínek s přihlédnutím zejména k právu na soukromí a na domovní svobodu zaměstnance a třetích osob.

Jak však bylo řečeno úvodem, komplexní závěry si žádají zejména důslednou analýzu jednotlivých řešení a jejich předpokládaných důsledků spolu s důkladnou odbornou debatou nad jednotlivými možnostmi. V kontextu všech okolností a zde naznačených nedostatků návrhu je zjevné, že neefektivnější by bylo problematiku výkonu práce z domova pro tuto chvíli z navrhované novely vynechat.

¹⁴ Blíže viz například *Morávek, J.* Prostor pro solidární odpovědnost v pracovněprávních vztazích? In *Križan, V., Olšovská, A. (ed.)* Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa). Zborník z medzinárodného vedeckého kongresu Trnavské právnické dni. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave. 2022. s. 78–86.

3.2 K zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců (ust. § 241 ZPr)

Směrnice 2019/1158 si nežadá, aby zaměstnanec pečující o děti, příp. jiná osoba ve zranitelném postavení měla *de facto* nárok na výkon práce na dálku. Odkázat lze v této souvislosti zejména na recitály č. 36 a 48 směrnice 2019/1158, v nichž se uvádí: „*Při zvažování žádostí o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet. Zaměstnavatel by měl mít možnost se rozhodnout, zda žádost pracovníka o pružné uspořádání práce přijme, či zamítne. Konkrétní okolnosti, z nichž vychází potřeba pružného uspořádání práce, se mohou změnit. Pracovníci by tudíž měli mít ... i možnost žádat o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby dříve, vyžaduje-li to změna příslušných okolností.*“

Stejně tak směrnici 2019/1158 neodpovídá kladení překážek při zájmu zaměstnance o obnovení pracovních podmínek po jejich úpravě k žádosti zaměstnance v souvislosti s péčí o děti či o osoby závislé na péči.

V aplikační praxi lze identifikovat tyto základní nedostatky stávající právní úpravy:

- v odborném diskurzu přetrvávají rozdílné názory na to, zda se má o změně pracovního režimu k žádosti zaměstnance, kterému svědčí právo na zvláštní pracovní podmínky/úpravu pracovních podmínek, uzavírat dohoda, nebo zda ke změně dochází ze zákona v návaznosti na projev vůle zaměstnance, není-li v reakci na něj oznámeno, že změně brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele;
- vedle toho se jedná o otázku, zda zaměstnanci svědčí právo na návrat k původnímu pracovnímu režimu, a který režim je vlastně „*původní režim*“.

Návrh se na uvedené problematické momenty pokouší reagovat. Děje se tak nicméně poněkud rozpačitě.

Pro takový závěr svědčí mj. neobratná snaha o vypořádání se s otázkou nutnosti uzavření dohody o změně pracovního režimu vs. změny pracovního režimu *ex lege* navázané na projev vůle zaměstnance. Ta se projevuje mj. zmatečnou textací důvodové zprávy, která při předpokladu, že směrnici odpovídá povinnost zaměstnavatele požadavku zaměstnance vyhovět, jsou-li splněny zákonné podmínky, při současné zmínce o uzavření dohody o změně režimu v dikci návrhu změny ust. § 241 ZPr současně uvádí „*žádost lze tedy vnímat jako zahájení dialogu, přičemž pokud je zaměstnavatel ochoten vyhovět...*“.

Návrh jde v tomto zjevně nesprávným směrem. To plyne mj. i z odpovědi na otázku, co se rozumí „*původními pracovními podmínkami*“.

Pokud jde o změnu z režimu A na režim B a zpět, není pochyb. Jak se však říká, *šedivá je teorie, jen strom života věčně zelená se*. Nebývá výjimkou, že schéma změn bývá mnohem složitější. Uvažovat lze například o:

A --- B --- (A-3) --- (B+2) --- (A-1)

Zaměstnanec, který pečuje postupně o jedno, o dvě, a nakonec o tři děti může mít v průběhu času různé potřeby stran pracovního režimu. K pracovnímu režimu, který zde byl před narozením prvního dítěte, se již možná nikdy nevrátí, nebo se tak stane až za řadu let.

Nebude-li zaměstnancem požadovaný pracovní režim další v pořadí zcela shodný s původním pracovním režimem, nelze hovořit o „*původních pracovních podmínkách*“, nýbrž o žádosti o další úpravu.¹⁵

V institutu zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnanců pečujících o děti a/nebo osoby závislé na péči jiné osoby, jak je vystaven v ust. § 241 ZPr, se odráží konkurence zájmů zaměstnance, který si žádá úpravu pracovního režimu, na straně jedné, zaměstnavatele,¹⁶ případně spolu s třetí osobou (jiným zaměstnancem), která pokrývá výpadek pracovní síly zaměstnance, jehož pracovní režim se mění, na straně druhé. Vedle ochrany vlastnictví a majetku (zaměstnavatele) jde na straně zaměstnavatele a případně zastupujícího zaměstnance zejména o právní jistotu. Tento stěžejní aspekt není návrhem v dostatečné míře reflektován; řešením ze shora uvedených důvodů není zavedení povinnosti uzavřít o změně pracovního režimu dohodu.

K vyšší míře právní jistoty by přispělo jednak limitování počtu změn úpravy pracovního režimu ve vztahu buďto k určitému období (například roku) nebo ke konkrétní osobě (dítěti), či zavedení možnosti zaměstnavatele z provozních důvodů (nikoli závažných) druhou a další změnu v pořadí o určitou dobu odsunout (například až o 2 měsíce).

Pro větší jasnost právní by se dále nabízelo výslovně deklarovat, že žádná z úprav pracovního režimu nesmí z hlediska rozsahu pracovního úvazku přesahovat původní pracovní režim, stejně jako výslovně zakotvit, že v momentě odpadnutí důvodů oprávněujících k žádání si úpravy pracovního režimu se původní pracovní režim obnovuje, nebude-li dohodnuto jinak.

¹⁵ Příklad: původní režim bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně na dny pondělí až pátek od 8:00 do 16:30 s pracovním úvazkem v rozsahu 40 hodin/týdně, bude následovat změna na poloviční úvazek a směny jen ve dnech pondělí až středa, což bude následováno žádostí o změnu na 37,5 hodin týdně s pracovní dobou od 8:00 do 16:00, což ovšem není obnovení původního pracovního režimu, ale jen žádost o další úpravu pracovního režimu.

¹⁶ Ochranu majetku zaměstnavatele pokrývá možnost odmítnout změnu s odkazem na vážné provozní důvody.

Jde-li o navrhované právo zaměstnance, kterému svědčí právo na zvláštní pracovní podmínky, **požádat si o výkon práce na dálku**, lze vedle uvedeného v bodě 3.1 ve stručnosti doplnit následující.

Návrh pomíjí, že pojem závažné provozní důvody má svůj judikaturou dovozený obsah, který je pro tyto účely nevhodný.

Dále, faktický nárok na práci z domova pro určité skupiny zaměstnanců je problematický z hlediska rovnosti, nahlíženo perspektivou zaměstnanců, jejichž povaha práce výkon práce z domova neumožňuje. Nelze rovněž přehlížet efekt, který by zavedení takové úpravy mohlo mít ve vztahu k aktuálním štěpícím tendencím ve společnosti.

Návrh v této části rovněž přehlíží principiální a hodnotová východiska čl. 11 Listiny základních práv a svobod.

Krátce, principiálnímu základu demokratického právního státu v návaznosti na ochranu vlastnictví a majetku odpovídá relativní volnost zaměstnavatele ohledně „*firemní kulturu*“, tedy mj. úvahy zda poskytne svým zaměstnancům volnost a umožní jim vykonávat práci na dálku, nebo se kvůli soudržnosti, ale i potenciálu inovací a nápadů při setkávání se zaměstnanců na pracovišti rozhodne, že práce bude vykonávána výlučně z pracoviště zaměstnavatele, které pro tyto účely odpovídajícím způsobem vybavil.

Jinak řečeno, zákonná možnost zaměstnance, který má plně vybavené pracoviště, si druhý den po nástupu do zaměstnání legálně vymínit možnost vykonávat práci z domova spolu s obligatorní paušální náhradou, kterou návrh předvídá, z hlediska ústavního pořádku jednoduše neobstojí.

3.3 K úpravě rodičovské dovolené

V aplikační praxi lze identifikovat tyto základní nedostatky stávající právní úpravy rodičovské dovolené:

- nejistota zaměstnavatele ohledně dne nástupu zaměstnance na rodičovskou dovolenou;
- nejistota zaměstnavatele při prodlužování rodičovské dovolené zaměstnancem;
- pravidla pro předčasný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené;
- nezohledňování skutečné péče o dítě ze strany zaměstnance žádajícího/čerpajícího rodičovskou dovolenou.

Navržená změna právní úpravy řeší právě uvedené problematické momenty jen částečně a nedostatečně.

V rámci odborné i laické veřejnosti dlouhodobě zůstává nevyřešená otázka práva zaměstnance na návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání před původně oznámenou dobou čerpání. Podkladem pro závěr, že zaměstnanci právo na předčasný návrat stá-

vající zákonná úprava nepřiznává, je primárně rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ve věci sp. zn. 13 Co 413/95.

Kategorické odmítnutí možnosti zaměstnance vymínit si **předčasný návrat** se však zdá neproporční.¹⁷

Na straně zaměstnance mohou nastat legitimní důvody (například tíživá finanční situace způsobená odchodem jednoho z členů domácnosti, který po dobu čerpání rodičovské dovolené zejména zajišťoval příjem rodiny, příp. z důsledku úmrtí této osoby, zdražení cen zboží, energií atd.), které objektivně převáží zájmy zaměstnavatele (zejména majetkovými vážícími se na zaškolení a zaučení nové pracovní síly, dočasně zastupujícího zaměstnance atd.) a zaměstnance zastávajícího práci zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou po dobu jeho nepřítomnosti, který pracovní právní vztah uzavírá s vědomím, že bude trvat po omezenou dobu. V těchto situacích by mělo být zaměstnanci umožněno požadovat předčasné ukončení čerpání rodičovské dovolené.

S cílem chránit zájmy zaměstnavatele a zaměstnance vykonávajícího práci na pracovním místě zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, se zdá nicméně žádoucí poskytnout zaměstnavateli možnost předčasný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené pozdržet tak, aby bylo možné provést potřebná opatření k předejití vzniku dodatečných nákladů či škod (například pokud zaměstnanec vykonávající práci na pracovním místě zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, pracuje na projektu a příprava předání agendy si žádá určitý časový prostor).

Vedle toho z hlediska právní jistoty zaměstnavatele, možnosti efektivního personálního plánování a souvisejících nákladů, tedy z hlediska majetkových zájmů zaměstnavatele, je vnímáno jako problematické neomezené **právo zaměstnance čerpat rodičovskou dovolenou po částech**, resp. právo relativně libovolně prodlužovat původně oznámenou dobu čerpání rodičovské dovolené.

Z těchto důvodů by se zdálo jako vhodné doplnit ust. § 196 ZPr následovně:

– **upravit větu za středníkem v ust. § 196 odst. 2 ZPr takto:**

„tuto žádost může zaměstnankyně a zaměstnanec podávat opakovaně, nejvýše však třikrát ke každému dítěti“

– **doplnit do ust. § 196 ZPr odst. 3 a odst. 4 tohoto znění:**

„(3) Má-li pro to spravedlivý důvod, svědčí zaměstnankyni nebo zaměstnanci právo zkrátit původně oznámenou dobu čerpání rodičovské dovolené. V písemném oznámení zaměstnankyně nebo zaměstnanec uvede spolu s důvodem zkrácení doby čerpání požadovaný den ukončení čerpání rodičovské dovolené, jímž může být nejdříve patnáctý den po doručení oznámení zaměstnavateli.“

¹⁷ Srov. například *Morávek, J.* Rodičovská dovolená – (nejen) úvahy de lege ferenda in *Pichrt, J., Tomšej, J. (eds.)* Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti, Praha: Wolters Kluwer, 2022.

(4) Zaměstnavatel zaměstnankyni nebo zaměstnance do čtrnácti dnů od doručení oznámení podle odst. 3 písemně vyrozumí, zda bere oznámení na vědomí, či zda určuje jiný den dřívějšího ukončení rodičovské dovolené v rámci šedesáti dní ode dne doručení oznámení zaměstnankyně nebo zaměstnance. Nevyrozumí-li zaměstnavatel zaměstnankyni nebo zaměstnance ve stanovené lhůtě, platí, že rodičovská dovolená zaměstnankyně nebo zaměstnance končí dnem uvedeným v oznámení.“

Zavedení takových pravidel do ust. § 196 ZPr by nebylo v rozporu se směrnicí 2019/1158.

Na samostatnou diskusi by byla formulace a ověřování podmínek skutečné péče o dítě. K tomuto tématu se lze v podrobnostech odkázat na to, co k němu bylo řečeno na jiném místě.¹⁸

4. K dalším novelizačním bodům

K dalším novelizačním bodům lze ve stručnosti připojit následující poznámky:

- **informační povinnost** (§ 37 návrhu) – směrnice 2019/1152 nepožaduje informování „o postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru.“ S ohledem na komplikovanost materie a předpoklad, dle něž většina zaměstnavatelů nebude schopna se s touto povinností správně vypořádat, lze za vhodné považovat omezení se pouze na nezbytně nutné minimum informací předvídaných směrnicí.

Co by naopak bylo vhodné do zákona doplnit, je směrnicí předvídaná možnost ústředních orgánů státní správy (v našem případě Ministerstva práce a sociálních věcí) vydávat vzorová znění informačních materiálů, jejichž prostřednictvím by zaměstnavatelé informační povinnost mohli plnit.

- **elektronické uzavírání dohod a smluv** (§ 21 návrhu) – navržené ustanovení je nekoncepční a minimálně částečně věcně nesprávné.

Ustanovení neřeší kontraktační proces, když na zaslání vyhotovení smlouvy/dohody není vázána platnost ani účinnost smlouvy/dohody (byť důvodová zpráva hovoří částečně jinak). Zakládá pouze administrativní povinnost zaměstnavatele zaslat zaměstnanci dohodu či smlouvu, byla-li uzavřena elektronicky. Není přitom zřejmé, jaký má taková administrativní povinnost význam zejména v momentě, kdy dochází k uzavření smlouvy/dohody projevem vůle zaměstnance, konkrétně bezpodmínečnou akceptací oferty zaměstnavatele, tedy v situaci, kdy zaměstnanec má kompletní znění dohody k dispozici.

Má-li být snad cílem zvýšit jistotu zaměstnance předáním konsolidovaného znění dohody/smlouvy, jako smysluplné se jeví zakotvit povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance poskytnout například elektronickou konverzi dokumentu či jeho listinné vyhotovení.

¹⁸ Srov. tamtéž.

Mělo-li snad být cílem ustanovení vyjádřit, že v pracovněprávních vztazích lze uzavírat smlouvy a dohody taktéž elektronicky, je třeba zvolit jinou formulaci.

Dále, termín „*vlastní elektronická adresa*“ je zavádějící. V obvyklém schématu (zejména při využívání bezplatných služeb veřejných poskytovatelů) je člověk uživatelem, resp. držitelem adresy elektronické pošty, není však jejím vlastníkem v právním smyslu slova. Vhodnější se tak zdá formulace „*na adresu elektronické pošty, mimo adresy elektronické pošty užívané zaměstnancem u zaměstnavatele, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně určil.*“ Stejná výhrada platí i k návrhu úpravy doručování.

Navržená úprava odstoupení od smlouvy/dohody bez rozumného zdůvodnění fakticky eliminuje právní úpravu předsmlavní odpovědnosti a neproporčně, po vzoru spotřebitelských vztahů, zvýhodňuje zaměstnance.

Uvedené nejasnosti a rizika na straně zaměstnavatele by přes zachování úpravy tak, jak byla navržena, nejspíše vedli přesně k přesně opačnému efektu, než který sleduje předkladatel, tedy k ještě většímu omezení využívání elektronického uzavírání smluv a dohod v pracovněprávních vztazích.

V kontextu rozhodovací praxe Nejvyššího soudu (viz zejména Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 29 Cdo 5943/2016) je ve vztahu k důsledkům nedostatku formy právního jednání v pracovněprávních vztahů jednoznačně nevhodné využívat dovětek „*nepřihlíží se*“, neboť tento nijak neznačí (v intencích neplatnost x neúčinnost x zdánlivost) povahu důsledku vady právního jednání.

Konečně zmatečně působí i důvodová zpráva, ve které se uvádí „...*nemusí zaměstnanci zajišťovat dostatečný přehled a klid pro nezávislý a určitý projev vůle sjednat závazek.*“ a „...*vyžaduje se tak nově pro jejich platné sjednání jejich doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance.*...“

K tomu jen stručně, není-li projev vůle určitý, je právní jednání zdánlivé. O vzbě mezi doručením jednání a jeho platností v normativní části textu nic stanoveno není; navíc by bylo logické na doručení vázat spíše účinnost než platnost.

- ***změna právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*** (§ 74 až § 77) – viz shora k nedostatku podkladů a nemožnosti zvážit důsledky takové změny.

5. Závěrečné poznámky

S ohledem na jeho rozsah by si komplexní zhodnocení návrhu vyžádalo podstatně větší prostor, než se zde nabízí. Fakt, že některé jeho aspekty zde byly nechány bez povšimnutí a nebyly v podrobnostech rozvedeny (například návrh změny právní úpravy doručování), neznamená, že k nim nelze formulovat výhrady, a že by byly bezvadné (spíše naopak).

Přese všechno primární a nejzásadnější výhrada k návrhu byla zmíněna hned úvodem tohoto příspěvku. Je jí přístup k přípravě právních předpisů. Ten je úhelným kamenem všeho.

Stávající přístup k přípravě pracovněprávní legislativy vede k dobrému výsledku spíše šťastnou náhodou.

Oponování již fakticky hotových návrhů tak, jak je činěno například v tomto textu, v konečném důsledku vede jen k malému zlepšení konečné podoby zákona. Předkladatel (částečně pochopitelně) zpravidla totiž nemá přílišnou vůli to, co vytvořil, zásadněji měnit, neboť, ať již je výsledek jeho práce jakýkoli, vynaložil pro něj nemalé úsilí a (jak je obecně známo) změna již hotového je často náročnější než tvorba nového. Odborná veřejnost, byť jí jsou nedostatky návrhu zřejmé, se při takovém předpokladu často ani neobtěžuje výhrady formovat. Výsledkem toho všeho je, že ke změně nesmyslných pravidel dojde až se značným odstupem, nebo (jelikož se následně zažijí) vůbec ne.

Řešení stávající neutěšené situace je přitom prosté a ušetřilo by čas, prostředky, síly i nervy zpracovatelům, oponentům, odborné veřejnosti i aplikační praxi. Stačilo by při tvorbě návrhů vycházet z komplexních podkladových analýz, záměry konzultovat s širokou odbornou veřejností, stejně jako návrhy na základě těchto konzultací zpracované a až následně spustit standardní proces připomínkového řízení atd.

V návaznosti na úvodní slovo lze uvedené vyjádřit také tak, že právní jistotě a úrovni právního řádu neprospívá, sídlí-li legislativní odbor ústředního orgánu státní správy pod vedením Jamese T. Kirka v ulici Julese Verna. Cesta k dobré legislativě totiž nemůže být dobrodružná. Právě naopak, v ideálním případě by svou rozvahou, úvahami a umírněností měla spíše nudit.

Závěrem své přednášky na konferenci Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Třešti v roce 2016 jsem řekl: „*Potřebujeme novelu zákoníku práce? Ano, ale jinou.*“ Nezbývá než tato slova zopakovat.

Použitá literatura

- Morávek, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2021. sv. 2.
- Morávek, J. Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce in Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 542–560
- Morávek, J. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 2. s. 49–61.
- Morávek, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13-14. s. s 488–494.
- Morávek, J. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce in Gregorová (eds.) *Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*. vol 581, Masarykova univerzita, Brno, 2017, s. 20–54.
- Morávek, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA - Medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50
- Morávek, J. Prostor pro solidární odpovědnost v pracovněprávních vztazích? in Križan, V., Olšovská, A. (ed.) *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Zborník z mezdinárodného vedeckého kongresu Trnavské právnické dni. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave. 2022. s. 78–86.
- Morávek, J. Rodičovská dovolená – (nejen) úvahy de lege ferenda in Pichrt, J., Tomšej, J. (eds): *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*, Praha: Wolters Kluwer, 2022.
- Morávek, J. Soudcovské dotváření práva in Morávek, J. (ed.) *Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2021, s. 106–120,
- Morávek, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Sv. 2. 2021.s. 136–141.
- Pichrt, J., Morávek, J. Whistleblowing – závěry a perspektivy in Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) *Whistleblowing – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2022. s. 3–16.

TRANSPOZÍCIA SMERNICE 2019/1158 O ROVNOVÁHE MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM RODIČOV A OSÔB S OPATROVATEĽSKÝMI POVINNOSŤAMI DO SLOVENSKEHO PRACOVNÉHO PRÁVA¹

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.²

1. Úvod

V júni 2019 bola prijatá Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ³ (ďalej len „smernica 2019/1158“). Smernica 2019/1158 sa uplatňuje od 1. augusta 2019 a lehota na jej transpozíciu do vnútroštátnych právnych predpisov krajín EÚ bola stanovená do 2. augusta 2022 (s výnimkou platby za posledné dva týždne rodičovskej dovolenky, pre ktorú je lehota do 2. augusta 2024).

Cieľom európskeho zákonodarcu bolo zabezpečiť rodovú rovnosť, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci v celej EÚ, a to tak, že sa uľahčí dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov. Zámerom smernice 2019/1158 tak bolo zvýšenie účasti žien na trhu práce a snaha o lepšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami. Rovnako sa v smernici 2019/1158 ustanovujú minimálne požiadavky na dovolenky z rodinných dôvodov (otcovská, rodičovská a opatrovateľská dovolenka) a flexibilné formy organizácie práce. Napokon, v smernici 2019/1158 sa stanovujú minimálne individuálne práva týkajúce sa:

- otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a opatrovateľskej dovolenky,
- flexibilných foriem organizácie práce pre zamestnancov, ktorí sú rodičmi alebo opatrovateľmi, a
- právnej ochrany osôb, ktoré žiadajú o dovolenku z rodinných dôvodov a flexibilné formy organizácie práce alebo ich využívajú.

Do práva Slovenskej republiky bola smernica 2019/1158 transponovaná prostredníctvom zákona č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-18-0443 s názvom „Prírodný pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, Ph.D.

² docent, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská republika, <https://orcid.org/0000-0003-3184-4647>, ResearcherID: N-2209-2015.

³ Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79–93.

zákony (ďalej len „novela Zákonníka práce“).⁴ Samotný legislatívny proces začal ešte v júli 2021, keď bol návrh novely Zákonníka práce vypracovaný Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR predložený do medzirezortného pripomienkovacieho konania. Medzirezortné pripomienkovacie konanie bolo ukončené v auguste 2021 a návrh novely Zákonníka práce s vyhodnotením pripomienkovacieho konania bol 29. septembra 2021 predložený na rokovanie Vlády SR. Od tohto momentu nastalo v procese implementácie smernice 2019/1158 neospravedliteľné zdržanie, keď po úpravách v marci 2022 bol návrh novely Zákonníka práce vládou SR schválený až v máji 2022.⁵ Aj keď už proces prijímania novely Zákonníka práce prebiehal v zákonodarnom orgáne bez zdržaní, termín na včasnú implementáciu smernice sa v dôsledku zdržania na strane vlády SR nepodarilo naplniť, keďže novela Zákonníka práce bola prijatá až 4. októbra 2022 a dátum nadobudnutia jej účinnosti bol stanovený na 1. novembra 2022.

2. Otcovská dovolenka

Smernica 2019/1158 vo svojom článku 3 ods. 1 písm. a) za otcovskú dovolenku považuje pracovné voľno pre otcov alebo pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní, pri príležitosti narodenia dieťaťa na účely poskytovania starostlivosti. Uvedená legálna definícia však nešpecifikuje, komu má byť starostlivosť poskytovaná, t.j. či novorodencovi, alebo matke novorodenca.⁶ Smernica 2019/1158 zaväzuje členské štáty k tomu, aby títo otcovia alebo rovnocenní druhí rodičia mali právo čerpať otcovskú dovolenku v rozsahu 10 pracovných dní pri narodení dieťaťa. Členské štáty si môžu určiť, či sa otcovská dovolenka má čerpať čiastočne pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj či sa môže čerpať vo flexibilných formách. Zároveň, otcovská dovolenka musí byť platená na úrovni vnútroštátnych nemocenských dávok, pričom právo na otcovskú dovolenku nesmie byť podmienené požiadavkou na odpracované obdobie ani na dĺžku pracovnoprávneho vzťahu. Na druhej strane členské štáty ale môžu právo na platbu alebo príspevok podmieniť predchádzajúcimi obdobiami zamestnania, ktoré nesmú presiahnuť šesť mesiacov bezprostredne pred očakávaným dátumom narodenia dieťaťa. Právo na otcovskú dovolenku teda v sebe zahŕňa dve zložky, a to pracovné voľno v súvislosti s narodením dieťaťa a právo na platbu, a sa priznáva bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav zamestnanca.

⁴ Slov-lex. Zákon č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. [online]. [cit. 2022-11-28]. URL: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/350/vyhlasene_znenie.html.

⁵ Úrad vlády SR. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony – nové znenie. [online]. [cit. 2022-11-28]. URL: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27031/1>.

⁶ LACKO, M.: Sociálnoprávne inštitúty podpory starostlivosti zamestnaného rodiča o dieťa. SOCIETAS ET IURESPRUDENCIA, ročník X., číslo 3, s. 96-104, ISSN 1339-5467, s. 99.

S otcovskou dovolenkou obsahovo totožný inštitút v slovenskom pracovnom práve existoval už pred prijatím novely Zákonníka práce, a to vo forme rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), podľa ktorého „*V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.*“ Novela Zákonníka práce tak vlastne len premenovala dovtedajší inštitút rodičovskej dovolenky otca podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce na otcovskú dovolenku, a to ako v predmetnom ustanovení, tak i v celom Zákonníku práce.

Zásadnejší rozdiel nastal vo vymedzení presnej dĺžky pracovného voľna, keďže pri výklade spojenia „v rovnakom rozsahu“ nebolo zrejmé, či vychádzať zo znenia zákona (28 týždňov) alebo z rozsahu pracovného voľna, aký ma matka (a teda vo väzbe na to, kedy porodí).⁷ Nové znenie tento problém odstraňuje a mužovi priznáva otcovskú dovolenku v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a mužovi v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov. Aj keď smernica 2019/1158 požaduje otcovskú dovolenku v rozsahu len najmenej 10 dní, pôvodná výmera otcovskej dovolenky zostala zachovaná v pôvodnej výške, a to ako z tradície dĺžky v takomto rozsahu, tak i z dôvodu zásady zákazu regresie obsiahnutému v čl. 16 ods. 2 smernice 2019/1158.⁸ Pri poskytovaní otcovskej dovolenky platia v podstate rovnaké pravidlá, pokiaľ ide o oznamovaní otcovskej dovolenky, nástupe na otcovskú dovolenku, ako o ochrane zamestnanca (vrátane ochrany pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe).

Pokiaľ ide o platený aspekt otcovskej dovolenky, smernica 2019/1158 požaduje, aby platba alebo príspevok za otcovskú dovolenku zaručili príjem rovnocenný aspoň príjmu, ktorý by dotknutý zamestnanec dostal v prípade prerušenia pracovnej činnosti z dôvodov súvisiacich s jeho zdravotným stavom. Smernica 2019/1158 členským štátom umožňuje právo na platbu alebo príspevok podmieniť predchádzajúcimi obdobiami zamestnania, ktoré nesmú presiahnuť šesť mesiacov bezprostredne pred očakávaným dátumom narodenia dieťaťa. Ide teda o podobnú konštrukciu, ako obsahuje Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlep-

⁷ Porov.: Tamtiež, s. 102.

⁸ „2. Vykonávanie tejto smernice sa nepovažuje za dôvod oprávňujúci zníženie ochrany pracovníkov na všeobecnej úrovni v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Zákaz takéhoto zníženia úrovne ochrany sa uplatňuje bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov a sociálnych partnerov stanoviť vzhľadom na meniace sa okolnosti iné legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania než tie, ktoré sú účinné k 1. augustu 2019, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.“

šenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.⁹

Slovenský Zákonník práce otcovskú dovolenku považuje za pracovné voľno bez náhrady mzdy.¹⁰ Poskytovanie náhrady príjmu však upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) prostredníctvom otcovského - nového typu dávky materské, ktoré sa poskytuje otcovi z dôvodu starostlivosti o svoje dieťa maximálne 2 týždne v období šiestich týždňov po narodení dieťaťa.¹¹

3. Rodičovská dovolenka

Rodičovskú dovolenku smernica 2019/1158 definuje v čl. 3 ods. 1 písm. b) ako pracovné voľno pre rodičov, z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa na účely starostlivosti o toto dieťa. Individuálne právo na rodičovskú dovolenku smernica 2019/1158 priznáva každému zamestnancovi v trvaní štyroch mesiacov, z ktorých dva mesiace sú medzi rodičmi neprenosné. Pritom, najmenej dva mesiace rodičovskej dovolenky musia byť platené na primeranej úrovni. Rodičovská dovolenka sa má vyčerpať pred tým, než dieťa dovŕši určitý vek, najneskôr do ôsmich rokov veku dieťaťa. Smernica 2019/1158 členské štáty oprávňuje podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku požiadavkou na odpracované obdobie alebo na dĺžku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok. Členské štáty musia zabezpečiť, aby zamestnanci mali právo požiadať o čerpanie rodičovskej dovolenky vo flexibilnej forme, napríklad na čiastočný úväzok alebo počas striedajúcich sa období dovolenky oddelených pracovnými obdobiami. Napokon, členské štáty musia zabezpečiť, aby sa v žiadosti zamestnanca o rodičovskú dovolenku uvádzal plánovaný začiatok i koniec obdobia tejto dovolenky. Smernica 2019/1158, pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, vychádza zo zrušenej smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES, zmena však nastáva napríklad v dĺžke rodičovskej dovolenky.

Smernica 2019/1158 nemá zásadný vplyv na právnu úpravu rodičovskej dovolenky upravenej v § 166 ods. 2 Zákonníka práce. Slovenská právna úprava u pred prijatím smernice 2019/1158 umožňovala čerpanie rodičovskej dovolenky až do troch (resp. šiestich) rokov veku dieťaťa, pričom rodičovskú dovolenku považovala za neprenosné individuálne právo každého zamestnanca. Napriek tomu, v súvislosti s rodičovskou dovolenkou novela Zákonníka práce prináša zosúladenie niektorých pojmov obsiahnutých v nadväzujúcich ustanoveniach Zákonníka práce s osobitnými predpismi.¹²

⁹ Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1–7.

¹⁰ Porov. § 141 ods. 1 Zákonníka práce.

¹¹ Porov. § 49 zákona o sociálnom poistení.

¹² Porov. § 168 ods. 1 Zákonníka práce kde pojem „dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav“ bol nahra-

4. Opatrovateľská dovolenka

Podľa čl. 3 ods. 1 smernice 2019/1158, opatrovateľská dovolenka predstavuje pracovné voľno pre zamestnancov s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako zamestnanec, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát. Osobou s opatrovateľskými povinnosťami je zamestnanec poskytujúci osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako zamestnanec, a ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát. Každý opatrovateľ má podľa článku 6 smernice 2019/1158 nárok čerpať päť pracovných dní ročne.

Slovenský zákonodarca pri implementácii smernice nemusel prijímať novú právnu úpravu, nakoľko povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci počas opatrovania bola upravená v § 141 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca počas celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Osobitným predpisom, na ktorý odkazuje Zákonník práce je zákon o sociálnom poistení. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť takéto pracovné voľno na ošetrovanie člena rodiny bez náhrady mzdy, hmotné zabezpečenia zamestnanca zabezpečujú predpisy o sociálnom zabezpečení. Ak si teda zdravotný stav podľa potvrdenia ošetrojúceho lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou osobou, oprávnená osoba môže poberať dávku nemocenského poistenia ošetrovné, podmienky nároku na ošetrovné upravuje § 39 zákona o sociálnom poistení. V zmysle uvedeného ustanovenia možno za blízkeho príbuzného považovať chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky. Aj keď podľa § 40 Zákonníka práce sa za rodinného príslušníka považuje aj iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti, zákon o sociálnom poistení výslovne vymenúva len manžela a manželku, a preto ošetrovné nie je možné poberať pri ošetrovaní chorého druhu alebo družky (prípadne inej osoby žijúcej v spoločnej domácnosti) a ich rodičov. V takom prípade je zamestnanec oprávnený čerpať pracovné voľno, avšak bez nároku na hmotné zabezpečenie.

dený pojmom „zdravotnícke zariadenie“ (keďže doječenský ústav už neexistuje), § 168 ods. 2 a § 169 Zákonníka práce kde spojenie do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov“ bolo nahradené spojením „súd rozhodnutím odňať dieťa z osobnej starostlivosti podľa osobitného predpisu“ (keďže otázku osobnej starostlivosti o dieťa riešia predpisy rodinného práva).

Pre úplnosť musíme uviesť, že k zmene ust. § 141 ods. 1 Zákonníka práce predsa len došlo, keďže vek dieťaťa, ktoré zamestnanec ošetruje, sa zvýšil z desiatich rokov veku na jedenásť rokov veku dieťaťa, resp. do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom. Uvedená zmena však sledovala zosúladenie terminológie Zákonníka práce so znením § 39 zákona o sociálnom poistení a nie transpozíciu smernice 2019/1158.

5. Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci

Článok 7 smernice 2019/1158 zaväzuje členské štáty prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal každý zamestnanec právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci z naliehavých rodinných dôvodov v prípade choroby alebo úrazu, pri ktorých je nevyhnutná bezprostredná prítomnosť zamestnanca. Členské štáty môžu obmedziť právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci na určité časové obdobie za každý rok, alebo na jednotlivé prípady alebo oboje.

Ani v tomto prípade zákonodarca nemusel prijať novú úpravu, nakoľko uvedenú situáciu pokrýva ust. § 141 ods. 2 písm. c), ods. 5 a 6 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je v zmysle týchto ustanovení povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

6. Flexibilné formy organizácie práce

Zamestnanci s deťmi do určitého veku, najmenej však osem rokov, a opatrovatelia majú podľa článku 9 smernice 2019/1158 právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce na účely opatery. Medzi takéto formy organizácie práce patria využívanie práce na dialku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času. Zamestnávateľia musia tieto požiadavky riešiť v primeranej lehote a odôvodniť zamietnutie alebo odklad takýchto foriem organizácie práce. Členské štáty môžu podmieniť právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce požiadavkou na odpracované obdobie alebo na dĺžku pracovnoprávneho vzťahu, toto obdobie však nesmie presiahnuť šesť mesiacov.

Uvedenú situáciu v podmienkach Slovenskej republiky čiastočne riešil už pred implementáciou smernice § 164 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak požiadala tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ bol povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránili vážne prevádzkové dôvody. Z dôvodu zásady zákazu regresie zostala veková hranica opatrovaného dieťaťa zachovaná. Implementácia smernice si však vyžiadala zakotviť právo na písomnú odôvodnenú odpoveď, preto ustanovenie § 164 ods. 2 Zákonníka práce bolo doplnené o povinnosť zamestnávateľa odmietnutie žiadosti písomne odôvodniť. Novela Zákonníka práce tiež v odôvodnených prípadoch zakotvila právo na skorší návrat zamestnanca na pôvodný spôsob práce ak dôvody osobitnej úpravy u zamestnanca opadnú, za predpokladu, že u zamestnávateľa tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.

Keďže z článku 9 smernice vyplýva nielen právo zamestnancov starajúcich sa o deti požiadať o úpravu pracovného času (napr. kratší pracovný čas alebo pružný pracovný čas), čo vyplývalo už z účinného znenia §164 Zákonníka práce, ale aj právo požiadať o prácu na dialku. Zamestnávateľ sa musí žiadosťou zaoberať a v prípade odmietnutia musí zamestnancovi písomne odpovedať. Vzhľadom na rozdiely medzi charakterom § 164 ods. 2 a znením smernice, ako aj vzhľadom na bod 36 recitálu smernice, podľa ktorého *„Pri posudzovaní žiadosti o flexibilné formy organizácie práce by mali zamestnávateľia mať možnosť okrem iného zohľadňovať trvanie požadovanej flexibilnej formy organizácie práce, ako aj svoje zdroje a prevádzkovú kapacitu na ponúkание takýchto foriem. Zamestnávateľ by mal mať možnosť rozhodnúť, či prijme alebo zamietne žiadosť pracovníka o flexibilné formy organizácie práce.“*, preto bol druhom čítaní vládny návrh novely Zákonníka práce doplnený o poslanecký návrh, ktorým bol do ust. § 164 Zákonníka práce zavedený nový odsek 3. Ten uvedenú otázku rieši osobitnou úpravou, ktorá rešpektuje, že miesto výkonu práce je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy a práca na inom mieste má byť predmetom dohody.¹³ Z doplneného znenia však

¹³ Pozmeňujúci návrh poslankyne Národnej rady Slovenskej republiky Jany Žitňanskej k vládneému návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zároveň vyplýva, že zamestnávateľ sa musí žiadosťou zaoberať a v prípade zamietnutia musí uviesť dôvody, pre ktoré zmena nie je možná, pričom má prihliadať na svoje prevádzkové potreby a potreby zamestnanca. Nové znenie § 164 ods. 2 a 3 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

7. Zamestnanecké práva osôb, ktoré sa vracajú do práce

Článok 10 smernice 2019/1158 zabezpečuje, že práva už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania zamestnancami ku dňu začatia otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a pracovného voľna z dôvodu vyššej moci sa zachovávajú až do konca takejto dovolenky alebo pracovného voľna. Po skončení takejto dovolenky alebo pracovného voľna sa uplatňujú uvedené práva vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátneho práva, kolektívnych zmlúv alebo zaužívanej praxe. Členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby zamestnanci po skončení otcovskej, rodičovskej alebo opatrovateľskej dovolenky mali nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok, ak by túto dovolenku nečerpali.

Pred zmenou Zákonníka práce bolo právo na rovnocenné pracovné miesto, právo na zachovanie práv a právo na zlepšenie pracovných podmienok, ktoré nastalo počas čerpania materskej a rodičovskej dovolenky podľa § 161 ods. 1 Zákonníka práce (súčasná otcovská dovolenka) upravené v ust. § 157 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Podľa pôvodného znenia § 157 ods. 1, ak sa zamestnankyňa vracala do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vracal do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ bol povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nebolo možné, zamestnávateľ bol povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ bol pritom povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich neboli menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, a zamestnankyňa a zamestnanec mali právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce. Novelou Zákonníka práce bolo uvedené ustanovenie doplnené o ochranu osôb s opatrovateľskými povinnosťami – zamestnancami, ktorí majú prekážku v práci z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu. Zároveň v súlade s premenovaním rodičovskej

a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač. 1039). [online]. [cit. 2022-11-28]. URL: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=518627>.

dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka bolo toto spojenie zmenené na otcovská dovolenka muža.

Pri rodičovskej dovolenke slovenský zákonodarca zamestnancom priznáva len právo na rovnaké zaradenie a právo na zachovanie práv, ktoré mali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku a nepriznáva právo na zlepšenie pracovných podmienok, ktoré nastalo počas čerpania rodičovskej dovolenky. Je tomu tak z dôvodu štedrej výmery materskej a otcovskej dovolenky, ktorú Zákonník práce zamestnancom priznáva. V práve Únie sa totiž ustanovuje materská dovolenka v dĺžke 14 týždňov, pričom 2 týždne sa musia vyčerpať pred pôrodom¹⁴ a rodičovská dovolenka v trvaní štyroch mesiacov (a teda 16 týždňov). Podľa slovenskej úpravy žene súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov, čo pokrýva celý čas rodičovskej dovolenky ženy podľa práva Únie. Obdobne, mužovi podľa práva Únie patrí otcovská dovolenka v rozsahu 10 pracovných dní a rodičovská dovolenka v trvaní štyroch mesiacov, slovenský Zákonník práce však mužovi priznáva v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa otcovskú dovolenku v trvaní 28 týždňov, čo vysoko presahuje požiadavky smernice.

Pokiaľ ide o požiadavku smernice na vymedzenie štatútu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolenky alebo pracovného voľna, vrátane nárokov na sociálne zabezpečenie vrátane príspevkov na dôchodkové zabezpečenie a požiadavku, aby bol pracovnoprávny vzťah počas daného obdobia zachovaný, tak v podmienkach Slovenskej republiky sa otcovská, rodičovská a opatrovateľská dovolenka ako aj pracovné voľno z dôvodu vyššej moci považujú za prekážku v práci podľa § 141 ods. 1, resp. ods. 3 písm. c) Zákonníka práce. Platí pritom, že počas trvania prekážky v práci dochádza len k suspendácii, resp. dočasnému pozastaveniu plnenia povinností zamestnanca bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru. Existencia prekážky zamestnancovi zakladá právo nevykonávať prácu (pracovné voľno), ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve, a súčasne zaniká právo na mzdu za vykonanú prácu.

8. Ochrana zamestnancov

Smernica 2019/1158 ustanovuje štandardizovanú štruktúru v rámci horizontálnych ustanovení, ktoré sa týkajú ochrany zamestnanca, práva na prácu, či prístupu k ochrane. Konkrétne, v čl. 11 upravuje diskrimináciu, v čl. 12 ochranu pred prepustením a dôkazné bremeno, v čl. 13 sankcie, v čl. 14 ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami.

Slovenský zákonodarca namiesto prijatia osobitných ustanovení o ochrane pre osobitné pracovnoprávne situácie, pristúpil k čiastočnému zovšeobecneniu ustanove-

¹⁴ Porov. čl. 8 Smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS).

nia § 13 Zákonníka práce, kde upravil právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva boli porušené (vrátane práva dostať odpoveď na sťažnosť písomne, resp. v kontexte § 38a v elektronickej forme), ako aj ako právo na ochranu pred postihovaním za uplatňovanie si svojich práv. Podľa nového znenia § 13 ods. 7 až 9 Zákonníka práce zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, musí zamestnávateľ preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Ochranu pred prepustením zamestnanca okrem obráteného dôkazného bremena v prípade súdneho sporu predstavujú aj ustanovenia Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podľa § 62 ods. 2 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z výpovedných dôvodov, pričom dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Ďalej platí, že podľa § 64 ods. 1 písm. d) zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky. Ochranu pred prepustením v skúšobnej dobe predstavuje § 72 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Aj v tomto prípade tak možno požiadavky smernice považovať za splnené.

9. Záver

Legislatívne zmeny vyvolané implementáciou smernice 2019/1158 neprinášajú do slovenského pracovného práva zásadnú kvalitatívnu zmenu oproti predchádzajúcej právnej úprave. Bol síce vytvorený inštitút otcovskej dovolenky, ktorému je priznaná rovnaká úroveň pracovnoprávnej ochrany ako materskej dovolenke, ale v konečnom dôsledku došlo len k premenovaniu doterajšej rodičovskej dovolenky otca, a to i v rovnakom rozsahu čerpania. Nemenia sa ani ustanovenia o oznamovaní a nástupe na ro-

dičovskú dovolenku, transformovanú na otcovskú dovolenku. Vyššia ochrana počas čerpania otcovskej dovolenky v porovnaní s predchádzajúcou úpravou bola mužom priznaná vlastne len v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V rámci úpravy rodičovskej dovolenky došlo len k zosúladieniu pomenovania niektorých právnych skutočností v súlade s aktuálnym právnym stavom. Pracovné voľno z dôvodu opatrovania a z dôvodu vyššej moci bolo súčasťou ustanovení o prekážkach v práci, a v tejto oblasti zmeny taktiež nenastali. Drobné zmeny ale nastali v prípade flexibilných foriem organizácie práce, keď v rámci práva na písomnú odpoveď zamestnávateľa pribudla požiadavka na písomné odôvodnenie odmietnutia žiadosti. V oblasti práv zamestnancov, ktorí sa vracajú do práce prišlo k rozšíreniu okruhu osôb, ktoré majú právo rovnocenné pracovné miesto, právo na zachovanie práv a právo na zlepšenie pracovných podmienok, ktoré nastalo počas pracovného voľna, a to o zamestnancov s opatrovateľskými povinnosťami. V oblasti ochrany zamestnancov zákonodarca pri implementácii pristúpil k zovšeobecneniu ustanovenia upravujúceho zákaz diskriminácie, kde upravil právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva boli porušené, rovnako ako aj ako právo na ochranu pred postihovaním za uplatňovanie si svojich práv.

Vzhľadom na uvedené je nepochopiteľné, prečo k implementácii smernice 2019/1158 došlo až po uplynutí transpozičnej lehoty, čo vyvolávalo znepokojenie ako odbornej, tak i laickej verejnosti. Novela Zákonníka práce bola síce spojená s implementáciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, ani táto skutočnosť sa však nepodpísala pod dôvody, ktoré omeškanie transpozičnej lehoty spôsobili. Do budúca si preto želajme, aby vláda Slovenskej republiky bola pri svojej činnosti pružnejšia a podobné zdržanie v implementácii pracovnoprávnych noriem nespôsobovala. Nejde totiž len o nejaký dátum, lež treba pamätať na to, že Súdny dvor vo svojom rozsudku Van Duyn proti Home Office¹⁵ stanovil, že ak sú ustanovenia smernice bezpodmienečné, dostatočne jasné a presné a keď členský štát EÚ netransponoval smernicu do tohto stanoveného termínu, smernica má priamy účinok.

¹⁵ Rozsudok Súdneho dvora zo 4. decembra 1974, Yvonne van Duyn proti Home Office, vec 41/74. ECLI:EU:C:1974:133.

VÝKON PRÁCE NA DÁLKU V ZÁKONÍKU PRÁCE

doc. JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.¹

České pracovní právo je v současné době předmětem novelizace vyvolané nutností provést transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „směrnice WLB“) a dále transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPWC“). Návrhem zákona dojde ke změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a dalších. Jednou ze změn vyvolaných přijetím směrnice WLB je změna ust. § 241 ZP, podle kterého bude zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti specifických kategorií zaměstnanců o výkon práce na dálku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce. K tomu se částečně váže i nové znění ust. § 317 ZP, který bude podrobněji upravovat podmínky pro výkon práce na dálku.

1. Pojmy *homeworking*, *home office*, *teleworking*

Termín *homeworking* znamená trvalou práci z domova. Dalším podobným benefitem pro zaměstnance je *home office*, který znamená, že zaměstnanec část pracovní doby pracuje z domova. Praktické použití této formy se obvykle dělí na možnost nahodilé práce z domova (např. v případě nemoci dítěte) a na možnost pravidelné práce z domova (např. několik dní v týdnu nebo v měsíci apod.). *Teleworkingu* vyjadřuje obecně schopnost pracovat pro firmu na dálku, přičemž se tou prací rozumí také využívání vnitřních IT systémů ve společnosti. *Teleworking* se však nemusí nutně odehrávat z domova daného zaměstnance, práce je vykonávána odkudkoliv. V zahraničí se využívá dále *hot desking*², což vyjadřuje takové uspořádání pracoviště, kdy zaměstnanci nemají přidělen konkrétní pracovní stůl v určité kanceláři, ale pracují tam, kde je zrovna volno. Zaměstnanci si mohou vybrat, kde a s kým budou sedět. Pro zaměstnavatele je *hot desking* ekonomicky výhodný, protože *hotdeskingových* míst je potřeba méně, než je celkový počet zaměstnanců. Práci z domova využívají zaměstnanci jak obchodních společností, tak i územně samosprávné celky a státní orgány. Vítají ho zaměstnanci pečující o děti, zaměstnanci, kteří dojíždějí do práce i např. osoby se zdravotním postižením.

Práce z domova byla v minulosti pro část zaměstnanců i zaměstnavatelů zajímavou alternativou, jak nastavit způsob práce jejich zaměstnanců. Období pandemie náhled

¹ Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

² *Hot desking*. Wikipedie [cit. 30. 11. 2022]. Dostupné na < [Hot desking – Wikipedie \(wikipedia.org\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Hot_desking).

na výkon práce z domova radikálně změnil, protože zatímco v minulosti pracovaly z domova přibližně 4% zaměstnanců³, tak ze dne na den začali z domova pracovat všichni zaměstnanci, kterým to povaha práce umožňovala. Současné znění ust. § 317 ZP nebylo na uvedenou potřebu mimořádné situace příliš aplikovatelné a Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo novelu zákoníku práce, která se nyní nachází v meziresortním připomínkovém řízení. Novela vychází z již dříve připraveného návrhu MPSV z roku 2016, jejímž cílem bylo zajistit prohloubení principu „flexikurity“, tedy posílení pružnosti základních pracovněprávních vztahů⁴ za současného posílení ochrany zaměstnance.⁵ Také slovenský zákonník práce obsahuje úpravu výkonu práce na dálku od roku 2007. S cílem umožnit lepší soulad pracovního a osobního života bylo změněno ust. § 52 ZP, které nyní upravuje dva zvláštní druhy pracovního poměru, a to „domácku práci a telepráci“. Rozdíl mezi zmíněnými druhy je v tom, že domácká práce⁶ spočívá v práci podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě v pracovní době, který si sám rozvrhuje. „Telepráce“ je vykonávána za stejných podmínek ale s použitím informačních technologií.⁷

2. Platná právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění, předpokládá, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce), a že v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být sjednáno více míst výkonu práce (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).⁸

V ust. § 317 upravuje zákoník práce režim práce „domáckého“ zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něho vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Podle závěru Krajského soudu v Hradci Králové „nelze za zaměstnance ve smyslu § 317 zákoníku práce bez dalšího považovat každého zaměstnance pracujícího se souhlasem zaměstnavatele z domova, ale pouze takového zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám bez časového omezení daného pokynem zaměstnavatele nebo požadavkem jeho zákazníků“.⁹ Na domáckého zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní

³ BRŮHA, D.: *Lesk a bída home office*. In: PICHRT, J. – KOLDINSKÁ, K. – MORÁVEK, J. (eds.): *Obrana pracovního práva*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 159.

⁴ MORÁVEK, J.: *O (ne)flexibilitě*. Právní rozhledy 9/2015. S. 323.

⁵ Vládní návrh zákona. Sněmovní tisk 903/0.

⁶ KRÍŽAN, V. – ŽOFCINOVÁ, V.: *Pracovní právo pro neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 207 s.

⁷ Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, změněn novelou provedenou zákonem č. 348/2007 Z.z. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár. 4. Vydanie. Praha: C. H. Beck. 2015. OLŠOVSKÁ, A.: *Pracovní poměr*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2017.

⁸ PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovníprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015

⁹ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. října 2021 č.j.: 26. října 2021.

doby, konkrétní dobu výkonu práce si určuje zaměstnanec sám, platí pro něho však limity maximální délky pracovní doby. Dojde – li k přerušení práce z důvodu prostoje nebo z důvodu způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy, není zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Domáckým zaměstnancům nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci (§ 199 odst. 2 ZP), náleží jim náhrada mzdy nebo platu u překážky v práci z důvodu svatby, pohřbu a přestěhování. V těchto případech a pro účely náhrad podle § 192 ZP je nutné pro tyto účely stanovit „fiktivní“ rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Teoreticky by bylo možné sjednat i normování práce.¹⁰ Podle ust. § 317 písm. c) ZP nepřísluší zaměstnanci mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Zákon nevylučuje však poskytování dalších příplatků např. příplatek za práci přesčas, ledaže by byla mzda sjednána s přihlednutím k případné práci přesčas.

Poměrně strohá právní úprava ponechává účastníkům pracovněprávního vztahu prostor pro sjednání dalších podmínek výkonu práce na dálku. Zákoník práce neumožňuje, aby zaměstnavatel mohl výkon práce z domova zaměstnanci nařídit, na výkonu práce z domova se lze pouze dohodnout. Dohodu o výkonu práce z domova je možné uzavřít jako samostatnou dohodu nebo jedno z ujednání pracovní smlouvy, případně dohod konaných mimo pracovní poměr.

Vzhledem k stručné právní úpravě musí zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout další podmínky práce. Je vhodné, aby si zaměstnanec vedl písemnou evidenci odpracovaných hodin a evidenci splněných úkolů. Zaměstnavatel určuje termíny, ve kterých má zaměstnanec splnit zadanou práci a způsob předávání výsledků své práce. Ze strany zaměstnavatele musí být práce efektivně kontrolována.

V literatuře se už v minulosti objevovaly články poukazující na možná rizika práce z domova, týkající se zejména BOZP a problematiky pracovních úrazů. Právě ochrana BOZP nedělá rozdíly mezi zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele a těmi, kteří pracují z domova. Zaměstnanci pracující z domova musí dodržovat všechny povinnosti BOZP jako kdyby pracovali u zaměstnavatele, musí dodržovat určené pracovní prostředky, přidělené osobní ochranné pracovní prostředky a nesmí požívat alkoholické nápoje v pracovní době apod. Zaměstnavatel musí dodržovat povinnosti stanovené zákoníkem práce i vůči zaměstnancům pracujícím z domova, ale má ztížené podmínky k jejich naplňování. Zaměstnavatelé to řeší přidělením svých pracovních prostředků zaměstnanci, příp. lze určité povinnosti stanovit v pracovní smlouvě. Možnost zaměstnavatele kontrolovat domácí pracoviště za účelem zajištění odpovídajících pracovních podmínek a bezpečného pracovního prostředí, lze považovat za problematické, i když cílem by byla prevence pracovních úrazů. Současná právní úprava

¹⁰ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3 vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1258.

již nevyhovuje potřebám, jak uvádí M. Štefko „(ne)regulace či ponechání úpravy vzdálené práce v režimu zdánlivé smluvní volnosti, kdy si zaměstnavatel nemůže být jist, zda takové ujednání obstojí v případě soudního sporu, není v současné době vhodnou variantou, nechceme-li podvazovat výkonnost české ekonomiky“.¹¹

3. Návrh novely zákoníku práce

3.1 Výkon práce na dálku

Navrhované znění novely ruší platné znění a podrobně upravuje výkon práce na dálku. Podle ust. § 317 odst. 1 je možný výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Každý zaměstnanec může podle ust. § 317 odst. 11 ZP zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, je povinen písemně bez zbytečného odkladu odůvodnit její zamítnutí. Zvláštní postup je upraven v ust. § 241 odst. 3 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o výkon práce na dálku, ledaže tomu brání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce. Tato povinnost uzavřít dohodu o práci na dálku neplatí při nařízení práce na dálku ze strany zaměstnavatele pouze v mimořádných případech. Dohoda o výkonu práce na dálku může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V dohodě musí být sjednána doba trvání výkonu práce na dálku, kdy je možné ji uzavřít jak na dobu určitou, tak neurčitou.

V ust. § 317 odst. 2 ZP jsou obsaženy podstatné náležitosti dohody o výkonu práce na dálku. Podstatnými náležitostmi dohody o práci na dálku jsou sjednané místo nebo místa výkonu práce na dálku. Překážkou uzavřené dohody samozřejmě není situace, kdy zaměstnanec některé dny bude v některé dny pracovat na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Do dohody je nutné vložit i způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, určení rozsahu konané práce na dálku a způsobu rozvržení pracovní doby, způsob přidělování práce a způsob kontroly výkonu práce. Související otázkou je to, zda si bude pracovní dobu rozvrhovat zaměstnanec nebo zda ji bude rozvrhovat zaměstnavatel. V dohodě může být obsažen rozvrh směn zaměstnance na jednotlivé dny nebo týdny. Na případ, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, se použije zvláštní režim podle odstavce 10. Zaměstnavatel má v obou případech povinnost podle § 96 ZP vést evidenci pracovní doby, bez ohledu na to, zda si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám či zda je mu rozvrhována zaměstnavatelem. V současnosti je nejběžnější formou tzv. hybridní home office, kdy se střídají dny v týdnu, kdy zaměstnanec koná práci na dálku, a v dalších dnech koná práci na pracovišti zaměstnavatele.

¹¹ ŠTEFKO, M.: *Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě*. Právní rozhledy 22/2022, s. 776.

Další povinností zaměstnavatele je způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nese objektivní odpovědnost za pracovní úrazy zaměstnance, které se staly při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním, musí mít možnost kontrolovat domácí pracoviště zaměstnance z hlediska možného ohrožení života a zdraví zaměstnance. V případě, že by zaměstnanec odmítl kontrolu místa výkonu práce před započatím práce, zaměstnavatel by dohodu z tohoto důvodu mohl odmítnout podepsat. V případě, že by zaměstnanec odmítl průběžnou kontrolu místa výkonu práce, mohl by zaměstnavatel dohodu vypovědět. Jakým způsobem bude zaměstnavatel kontrolu provádět, je na jeho rozhodnutí. Zaměstnanec musí zaměstnavateli oznámit podle ust. § 106 odst. 4 ZP, že se mu stal při výkonu práce na dálku pracovní úraz. Musí prokázat, že úraz utrpěl při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s ním a že mu vznikla škoda. Jak uvedl Nejvyšší soud v rozsudku z 20. listopadu 2001, sp. zn.: 21 Cdo 2507/2000: „Při řešení otázky, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, soud posuzuje tuto souvislost z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda taková souvislost je dána vzhledem ke vztahu činnosti, při níž došlo k úrazu, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru“. Při objasňování příčiny a okolností pracovního úrazu bude potřeba, aby se se vše vyšetřilo na místě samém, a to za přítomnosti zaměstnance, pokud to zdravotní stav umožní, a dále zástupců zaměstnavatele, svědků, případně odborové organizace nebo zástupce pro BOZP.

Ust. § 317 odst. 3 ZP upravuje způsob skončení dohody o práci na dálku. Jako všechny smluvní typy, lze i tuto dohodu rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Speciálním ustanovením je dohoda o práci na dálku uzavřená podle § 241 odst. 3, kterou může zaměstnavatel vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

Kromě možnosti sjednat výkon práce na dálku, upravuje novela v ust. § 317 odst. 4 možnost zaměstnavatele písemně nařídit zaměstnanci práci na dálku ve zcela výjimečných případech, a to na základě opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Zákoník práce odkazuje na zákon č. 240/2000 Sb. , o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 258/2000 Sb. , o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel je oprávněn využít možnosti nařídit výkon práce na dálku na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance, a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. V tomto případě zákon nevyžaduje, aby byla sjednána se zaměstnancem do-

hoda, ale písemné nařízení musí obsahovat stejné údaje, které jsou uvedeny u dohody jako její podstatné náležitosti.

Podstatnou náležitostí dohody je specifikace způsobu náhrady nákladů zaměstnavatelem. V dohodě je možné sjednat, zda bude zaměstnavatel zaměstnanci náklady hradit do výše prokázaných výdajů nebo zda budou hrazeny paušální částkou. V odstavcích 5 až 7 je navrhována povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce. Zákoník práce výslovně zakazuje náklady zahrnout do některé z forem odměňování. Určitý okruh obvyklých nákladů [plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu] stanoví formu úhrady paušální částkou. Vznik jiných nákladů bude muset zaměstnanec zaměstnavateli prokazovat. Paušální částka bude v mzdové sféře určena kogentně částkou (navržena je částka ve výši 2,80 Kč) za započatou hodinu práce, v platové bude vždy poskytována částka stanovená zákonem z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. Jak se uvádí v důvodové zprávě „výchozí hodnota paušální částky bude stanovena zákonem a poté upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb“. Poskytování paušální částky představuje jisté zjednodušení, aby zaměstnanci nebyli povinni prokazovat výši jednotlivých nákladů.

V souvislosti s poskytováním náhrad zaměstnanci je navržena i změna zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Dosavadní režim v § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů, kdy povinné plnění poskytované zaměstnanci není příjmem ze závislé činnosti a předmětem daně, a tudíž nepodléhá dani z příjmů, platí i v případě, že toto plnění není poskytováno zaměstnavatelem naturálně, ale v podobě paušální částky na náhradu nákladů zaměstnance spojených s výkonem práce na dálku. Za povinné plnění poskytované zaměstnavatelem podle § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů však lze považovat pouze paušální částku ve výši stanovené zákonem jako minimální, která je poskytována zaměstnancům odměňovaným platem (tj. zaměstnancům zaměstnavatele podle § 109 odst. 3 zákoníku práce). Z ustanovení § 317 odst. 7 zákoníku práce totiž vyplývá, že zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnanci poskytovat paušální částku nad rámec minimální částky stanovené zákonem. V těchto případech bude případná vyšší náhrada podléhat dani ze závislé činnosti včetně pojistného, ale na straně zaměstnavatele se bude jednat o daňový náklad.

Podle ust. § 317 odst. 8 ZP je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Podobné znění obsahovala již navrhovaná novela z roku 2016 a nesetkala se s příznivým ohla-

sem ze strany zaměstnavatelů.¹² Tuto povinnost, která má zabránit izolaci zaměstnanců, bude muset zaměstnavatel splnit pouze v případě, že o ni zaměstnanec požádá. Zaměstnanec by měl mít možnost setkávat se s kolegy na pracovišti nebo i na jiném místě. Dohodu však v praxi bude zřejmě uzavírat takový zaměstnanec, který se „domácí izolaci“ nepociťuje, neboť je schopen kontaktovat kolegy nebo zaměstnavatele např. prostřednictvím MS Teams. Izolace zaměstnance (např. přestěhování do kanceláře mimo tým, do kterého je zaměstnanec zařazen) může ostatně nastat i na pracovišti zaměstnavatele jako forma šikany zaměstnance a zaměstnanec by se takovému jednání musel bránit žalobou.¹³

V dalším odstavci zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnosti, které souvisí s výkonem „telepráce“, tedy práce, která je konána s využitím sítí elektronických komunikací. Zaměstnavatel je povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, a to s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec je pak povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

Podle ust. § 317 odst. 10 ZP má zaměstnanec možnost si sám rozvrhovat sjednanou práci, přičemž se na něj nebude vztahovat úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnanec nemá povinnost být na začátku směny na svém pracovišti, neuplatní se ani úprava pružné pracovní doby či konta pracovní doby. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, tak jako by tomu bylo v případě, že zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele a uplatní se i další limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech. Zaměstnanci zároveň nenáleží, tak jak to stanoví i současná platná právní úprava, mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Cílem je zamezit zaměstnanci účelové rozvrhování pracovní doby tak, aby se dostal do „těchto zvláštních režimů“. Jak uvádí důvodová zpráva „s oprávněním zaměstnance organizovat si autonomně pracovní dobu podle svých preferencí nutně pojí i vyšší míra odpovědnosti zaměstnance a legitimní předpoklad, že dokáže svoji práci rozvrhovat tak, aby do těchto chráněných režimů časově nezasahovala“. Novela podobně jako současné znění zákoníku práce vylučuje v ust. § 317 odst. b) ZP použití některých ustanovení zákoníku práce, které se týkají osobních překážek v práci.

¹² AMSP ČR: *Novela zákoníku práce je březnový apríl*. Tisková zpráva AMSP ČR [online]. Publikováno 14. 3. 2016 [cit. 30. 11. 2022]. Dostupné na < <http://www.amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april> >.

¹³ ŠIMEČKOVÁ, E. – JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o. s. 192. Dále viz.: HROMADA, M.: *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. s. 192.

Podle bodu 4. přechodných ustanovení musí být písemná dohoda o podmínkách výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele uzavřená podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. , ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, ve lhůtě 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona doplněna o údaje stanovené v § 317 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. , ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Pokud dohoda podle věty první nebyla uzavřena písemně, sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. , ve znění účinném ode nabytí účinnosti tohoto zákona, a to do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

3.2 Povinnost umožnit výkon práce na dálku

Směrnice WLB v čl. 3 odst. 1 písm. f) definuje *pružné uspořádání práce jako možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby*. Podle čl. 9 odst. 1 směrnice WLB *členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče*. Pružné uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno. Směrnice v dalších odstavcích stanoví povinnost zaměstnavatele žádost zvážit a odpovědět na ni s přihlédnutím k potřebám obou stran. Na základě novelizace by měla být doplněna povinnost zaměstnavatele umožnit těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let nebo o osobu závislou na péči jiné osoby výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec (zaměstnankyně) musí podat žádost o změnu pracovní doby písemně a nově se upravuje povinnost, aby zaměstnavatel písemně odůvodnil vážné provozní důvody, které mu brání, aby vyhověl žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, jinou vhodnou úpravu pracovní doby nebo o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Ze směrnice WLB vyplývá právo zaměstnance požádat o obnovení původních pracovních podmínek.

Platný zákoník práce již v ust. § 241 podobnou právní úpravu má, vztahuje se k povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let a zaměstnanci pečujícímu o osobu závislou na péči jiné osoby zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně o výkon práce na dálku, bude moci zaměstnanec nebo zaměstnankyně dohodu o práci na dálku vypovědět podle nově navrženého § 317 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel je ve výpovědi dohody o práci na dálku uzavřené na základě žádosti podle § 241 odst. 3 zákoníku práce omezen, protože ji bude moci vypovědět pouze s ohledem na nastalé vážné provozní důvody nebo z důvodu, že to povaha vykonávané práce přestala umožňovat. V ust. 317 odst. 5 se navrhuje zakotvit, aby pokud zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o výkon práce na dálku, uzavřel dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 zákoníku práce. Žádost lze tedy podle důvodové zprávy vnímat jako „zahájení dialogu“, přičemž

pokud je zaměstnavatel ochoten v zásadě vyhovět (s výkonem práce na dálku v zásadě souhlasí), vstoupí do jednání se zaměstnankyní (zaměstnancem) a následně spolu uzavřou dohodu o práci na dálku. Zaměstnavatel bude nově povinen písemně a bez zbytečného odkladu odůvodnit případné zamítnutí žádosti o výkon práce na dálku.

4. Návrh novely zákona o inspekci práce

V souvislosti se změnou ust. § 317 ZP je navrhována rovněž změna zákona o inspekci práce, a to zavedení nových skutkových podstat přestupků v ust. § 12a a 25a zákona o inspekci práce. Zaměstnavatel (fyzická osoba, právnická osoba a podnikající fyzická osoba) se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že neuzavře dohodu o práci na dálku písemně, dále nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce, dále nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce, neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) částí věty za středníkem zákoníku práce. Podle ust. § 12a odst. 2 a 25a odst. 2 lze za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Novela rozšiřuje oprávnění inspektora podle ust. § 7 odst. 1 písm. i) vstupovat se souhlasem zaměstnance do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku podle § 317 ZP nebo služba z jiného místa podle § 117 zákona o státní službě. Na změnu ust. § 241 odst. 2 ZP navazuje změna § 18 odst. 1 písm. d) ZIP a § 31 odst. 1 písm. d) ZIP, které upravují přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců. Zaměstnavatel se dopustí přestupku tím, že neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce. Za přestupek lze podle odst. 2 uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

5. Závěr

Výkon práce z domova nebyl v minulosti příliš využívaným institutem. V období pandemie Covidu došlo k radikální změně, kdy tento způsob výkonu práce převažoval, protože v období mimořádných opatření zůstal jako jediný možný způsob výkonu práce. Domnívám se, že sami zaměstnavatelé byli příjemně překvapeni, že zaměstnanci z domova pracovali v podobné kvalitě a kvantitě, jakoby ji vykonávali na pracoviš-

ti zaměstnavatele. V současné době se zaměstnavatelé znovu snaží „utahovat šrouby“ a nejsou ochotni zaměstnancům výkon práce z domova umožňovat, přestože slouží jako nástroj ke sladování osobního a pracovního života. Právě novelizace zákoníku práce, která stanoví bližší podmínky pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, by mohla přispět k jejímu většímu uplatnění. Z povahy práce z domova vyplývá, že je vhodná jen pro určitá zaměstnání, u kterých se nevyžaduje přítomnost zaměstnance na pracovišti. Pro zaměstnance má výkon práce z domova nesporné výhody spočívající ve větší míře flexibility, úspoře času i cestovních nákladů, snížení únavy a stresu, zvýšení produktivity práce, což vede k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Mezi nevýhody výkonu práce z domova na straně zaměstnance patří riziko sociální izolace, riziko závislosti na práci a neschopnosti se od práce „odpojit“, nedostatek sounáležitosti s pracovním kolektivem, ztráta koncentrace v důsledku rušení ostatních členů domácnosti a nárůst rodinných konfliktů. Na straně zaměstnavatele se jedná zejména o úsporu nákladů na provoz kanceláře. Nevýhodou může být ztráta přímé kontroly zaměstnance a snížená ochrana důvěrných informací. Velmi důležitým faktorem je proto vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracujícím z domova.

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PŘIPRAVOVANÉ NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE V KONTEXTU DOPORUČENÍ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

JUDr. Martin Šmíd, Ph. D.¹

1. Úvod

V návaznosti na přijetí směrnic Evropské unie č. 2019/1152² (dále jen „směrnice TPWC“) a 2019/1158³ (dále jen „směrnice WLB“) ze dne 20. června 2019 vyvstala otázka nutnosti začlenění pravidel stanovených těmito směrnicemi do českého práva a s tím související novelizace zákoníku práce. Návrh příslušného zákona, kterým se mění zákoník práce⁴ a některé další zákony, předložilo vládě ministerstvo práce a sociálních věcí⁵; k 12. říjnu bylo ukončeno připomínkové řízení a v tuto chvíli lze očekávat pokračování legislativního procesu⁶.

Tato kapitola shrnuje zásadní změny, které by měly být provedeny touto novelou, a dává je do kontextu doporučení veřejného ochránce práv k právu na rovné zacházení rodičů na pracovním trhu⁷, případně dalších zpráv a jiných výstupů veřejného ochránce práv⁸.

2. Sladování rodinného a pracovního života a jeho souvislosti

Sladování rodinného a pracovního života je v poslední době vnímáno jako aktuální a důležité téma. Toto téma ovlivňuje (či by ovlivňovat mělo) „sociální politiku nejen krajů a obcí, ale i jednotlivých firem, menších či větších zaměstnavatelů.“⁹ Toto sladování by mělo podporovat takový rozvoj kombinace pracovního

¹ Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní; Kancelář veřejného ochránce práv (pozn.: Autor je zaměstnancem Kanceláře veřejného ochránce práv, ale jeho názory nevyjadřují názory Kanceláře nebo veřejného ochránce práv).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Návrh je dostupný zde: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>.

⁶ Tato kapitola zachycuje stav ke dni 15. listopadu 2022.

⁷ Veřejný ochránce práv. Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodičů na pracovním trhu. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 29. listopadu 2021, dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

⁸ Tyto výstupy jsou dostupné v Evidenci stanovisek ochránce na webové stránce <https://eso.ochrance.cz>.

⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného*

a soukromého života, aby bylo dosaženo tzv. „work-life balance“. Jedním ze základních nástrojů tohoto procesu je vytváření podmínek pro péči o děti a rovné zastoupení (a rovná práva) žen a mužů na pracovním trhu. Je však třeba zdůraznit, že nastavení pracovních podmínek (např. dostupnost částečných úvazků, úprava pracovních podmínek rodičů atp.) tvoří jen část sladovacího procesu; vedle toho je třeba realizovat i další podmínky (např. dostupnost předškolních zařízení či nastavení rodičovského příspěvku).

Otázka sladování rodinného a pracovního života také úzce souvisí s otázkou diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, případně věku. Dle ustanovení čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Ustanovení čl. 3 určuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Významný je mezinárodní rozměr zákazu diskriminace, který vyšel především z ustavení materiálního demokratického právního státu po druhé světové válce a postavení lidských práv do centra koncepce takového státu.¹⁰ Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace (zejména z důvodu pohlaví) je tedy dnes pevně zakotvena v mezinárodní a evropské legislativě.

Zákoník práce definuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v ustanovení § 16, když v odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a v odst. 2 zakazuje jakoukoli diskriminaci, a to s uvedením demonstrativního výčtu významných zakázaných diskriminačních důvodů, mezi nimiž jsou uvedeny (z důvodů souvisejících se sladováním rodinného a pracovního života) pohlaví, sexuální orientace, sociální původ, věk, manželský a rodinný stav a vztahy nebo povinnosti k rodině. Diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána také antidiskriminačním zákonem¹¹, kde je výčet zakázaných důvodů sice užší (ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona), na druhou stranu výslovně stanoví, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona). Specifickým sladovacím opatřením může potom být pozitivní povinnost přijmout přiměřené opatření ve prospěch člověka s postižením tak, aby měl přístup k určitému zaměstnání, pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání; nerealizování takového opatření může být nepřímou diskriminací dle antidiskriminačního zákona (ustanovení § 3 odst. 2).¹²

života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/002.html>.

¹⁰ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 201 a násl.

¹¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹² ŠAMÁNEK, Jiří. Problematika sladování práce a péče z pohledu antidiskriminačního práva. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného*

Potřeba sladování rodinného a pracovního života je úzce spojena také s ochrannou funkcí pracovního práva. Ochranná funkce je nepochybně jednou ze základních charakteristik vymezujících pracovní právo jako samostatné právní odvětví. Tuto funkci si pracovní právo nese již od svého vzniku, kdy právě ochrana pracujícího a zabránění zneužívání jeho pracovní síly byly hlavními příčinami vydělení pracovního práva z práva občanského. V moderní době lze za její hlavní smysl považovat zmírňování nedostatků pracovního trhu, kterými mohou být zejména asymetrie informací nebo tržní síla zaměstnavatele.¹³ Ochranná funkce pracovního práva se významně projevuje ve zvláštní úpravě pracovních podmínek vybraných skupin zaměstnanců, zejména žen (matek), rodičů, mladistvých a zdravotně postižených.

Se sladováním rodinného a pracovního života lze spojit i některé aspekty myšlenky flexikurity, která propojuje smluvní svobodu zaměstnance a zaměstnavatele (flexibility) a ochranu postavení zaměstnance jakožto slabší strany (security). Obsah pracovního poměru by dle tohoto konceptu měl vycházet především z představ smluvních stran, na druhou stranu by ale měl zajišťovat dostatečnou ochranu zaměstnanci. Flexibilita nutně přináší menší míru právní regulace, případně přímo potřebu deregulace a znamená možnost smluvních stran pracovněprávních vztahů upravit si vzájemná práva a povinnosti v co nejširší svobodné míře, jen s minimálními zákonnými omezeními.¹⁴ Za projevy flexibility v rámci flexikurity lze tak označit například dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou, zkušební dobu nebo agenturní zaměstnávání. Ve vztahu k samotnému výkonu práce lze mezi její projevy lze zařadit například kratší pracovní dobu, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práci přesčas, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, homeworking a teleworking, práci na zavalanou či job sharing (sdílení pracovního místa).¹⁵ V této souvislosti je třeba zdůraznit, že připravovaná novela zákoníku práce směřuje právě k posílení prvku jistoty (security) v řadě těchto situací. Z tohoto pohledu tak je možné říct, že případná nová právní úprava upřednostní lidskou důstojnost jako hodnotu nadřazenou jiným, např. ekonomickým svobodám.¹⁶ Je však třeba zdůraznit, že z hlediska teoretického vymezení flexikurity by pozornost měla být zaměřena na realizaci této ochrany prostřednictvím státní politiky a minimalizování přenosu těchto povinností a nákladů s nimi spojených na zaměstnavatele.

ného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/007.html>.

¹³ FRYŠTENSKÁ, Marcela. *Ekonomická analýza civilního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 217.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 198.

¹⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo ve světle flexicurity. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 88.

¹⁶ BARANCOVÁ, Helena. Flexikurita a pracovné právo pre 21. storočie. In BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 23.

Dát možnost realizovat smluvní volnost stran (autonomii vůle) a současně zajistit ochranu zaměstnance není jednoduché. Pojem flexicurity je svým způsobem vnitřně naprosto rozporný. Flexibilita totiž s sebou nezbytně nese menší míru právní regulace, a znamená možnost smluvních stran upravovat si vzájemná práva a povinnosti dle své vůle, zatímco sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, pro jejíž realizaci jsou zase nezbytné zásahy zákonodárce.¹⁷ Snaha o větší flexibilitu je v tedy rozporu se snahou o stabilitu práce, dokonce je možné hovořit o střetu mezi těmito dvěma přístupy.¹⁸ Řešením je zde především flexibilní řešení v úpravě pracovní smlouvy a zajištění sociálních jistot v první řadě prostřednictvím státní politiky.

3. Hlavní změny v připravované novele zákoníku práce

Sladování rodinného a pracovního života je také předmětem přijaté směrnice WLB. Navazující novela zákoníku práce by měla v této souvislosti změnit především právní úpravu rodičovské dovolené a pružného uspořádání práce. Navrhované změny zákoníku práce, které vyplývají ze souběžné směrnice TPWC nejsou primárně předmětem této kapitoly.

Změny by se tedy měly primárně dotknout právní úpravy:

- a) dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- b) rodičovské dovolené,
- c) pracovních podmínek zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a
- d) práce na dálku.

3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Významnou změnou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by měla být nově zakotvená povinnost zaměstnavatele předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby. Zaměstnavatel by měl povinnost seznámit zaměstnanec s tímto rozvrhem (či jeho změnou) nejpozději jeden týden před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem na jiné době seznámení. Navržené ustanovení tak v zásadě přebírá konstrukci platnou u pracovního poměru (ustanovení § 84 zákoníku práce), pouze s tím rozdílem, že u pracovního poměru je požadovaná doba předchozího seznámení dva týdny. U dohody o pracovní činnosti by se také měly sjednotit podmínky pro posuzování přípustného rozsahu týdenní pracovní doby s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v rámci pracovního poměru [ustanovení § 76 odst. 3 ve srovnání s ustanovením § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce].

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 10.

¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 197.

Druhou podstatnou úpravou právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je rozšíření okruhu právní úpravy pracovního poměru na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, respektive zúžení okruhu výjimek, které pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v tomto směru nyní platí. Dle dosavadní právní úpravy (§ 77 odst. 2 zákoníku práce) se právní úprava výkonu práce v pracovním poměru nepoužije pro dohody, pokud jde o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (s výjimkou maximální délky směny v rozsahu 12 hodin), překážek v práci na straně zaměstnavatele, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad. Dle právní úpravy uvedené do souladu s požadavky směrnice WLB by právní úprava pracovního poměru měla dopadat na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr i pokud jde o pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky na straně zaměstnance, dovolenou a v oblasti odměňování kromě minimální mzdy také ustanovení § 115 až § 118 zákoníku práce¹⁹.

Pro účely určení dovolené se za týdenní pracovní dobu má považovat u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný týdenní rozsah práce a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce 10 hodin týdně (ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce).

Právní vztahy založené dohodami jsou dlouhodobě označovány jako vztahy překerní, zejména z důvodu širšího uplatnění smluvní volnosti a slabší ochrany postavení zaměstnance.²⁰ I z tohoto důvodu Může tak vznikat otázka, nakolik je současná úprava dohod konaných mimo pracovní poměr vhodná. Někteří autoři (např. M. Štefko) proto přínosnost legislativního rozlišení základních pracovněprávních vztahů na pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr shledávají pochybnou.²¹ Z pohledu ochrany zaměstnance jako jedné ze základních zásad pracovního práva lze zpochybnit především dohodu o pracovní činnosti, na jejímž základě může zaměstnanec konat *de iure* i *de facto* totožnou práci v totožném rozsahu jako zaměstnanec v pracovním poměru, přičemž jeho právní postavení je odlišné, a to v některých bodech dosti významně. Toto nerovné postavení zaměstnance v pracovním poměru a ve vztahu založeném dohodou o pracovním poměru tedy nově navržená právní úprava vyvolaná směrnicí WLB do značné míry napravuje.

Přese to lze nalézt i argumenty ve prospěch zachování těchto dohod, po kterých existuje nepochybně poptávka jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. Výhodné je zde posílení zásady smluvní volnosti.²² Dohody tak umožňují sjednat

¹⁹ Jedná se o úpravu mzdy, náhradního volna nebo náhrady mzdy za práci ve svátek, mzdy za noční práci, mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a mzdy za práci v sobotu a neděli.

²⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 589.

²¹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 26.

²² „Zaměstnavateli je takto umožněno realizovat některé své doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby prostřednictvím volnějšího právního vztahu, u něhož lze na základě posíleného principu smluvní volnosti sjednat

flexibilní pracovněprávní vztah, např. přivýdělek pro studenty nebo jako druhé zaměstnání, práci na zavalanou či sdílení pracovního místa (job-sharing), které není možné či vhodné realizovat v současné poměrně rigidní úpravě pracovního poměru.²³

Lze však konstatovat, že současný rozsah vyloučení řady institutů uplatňujících se v pracovním poměru v případě dohod podle § 77 odst. 2 zákoníku práce je příliš široký a jeho zúžení je tak možné považovat za krok správným směrem. Domnívám se, že rozšíření úpravy pracovního poměru na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr by mohlo být ještě výraznější, zejména ve vztahu k odměňování. Přiblížením dohod k pracovnímu poměru v zásadě odpadá důvod pro nezávislou úpravu odměny z dohod a na tyto dohody by se mohla obdobně vztahovat celá úprava mzdového odměňování. Za podstatné považuji především to, že by se na odměny z dohody měla nepochybně výslovně vztahovat obecná úprava odměňování (ustanovení § 109 až § 112 zákoníku práce), včetně zásady stejné odměny za stejnou práci a zaručené (nikoli jen minimální) mzdy.

3.2 Rodičovská dovolená

V rámci právní úpravy rodičovské dovolené dochází v první řadě k formalizaci procesu, kdy návrh výslovně stanoví, že zaměstnankyně či zaměstnanec jsou povinni podat žádost o rodičovskou dovolenou písemnou formou (ustanovení § 196 odst. 1 zákoníku práce). Nově se dále zpřesňuje, že žádost by měla být podána zpravidla alespoň 14 dní před nástupem na rodičovskou dovolenou a měla by v ní být uvedena doba trvání; výslovně má být také uvedeno, že žádost lze podávat opakovaně (navrhované ustanovení § 196 odst. 2 zákoníku práce), což nicméně nebylo vyloučeno ani stávající právní úpravou.

Je možné říci, že již stávající úprava rodičovské dovolené byla v souladu s požadavky směrnice WLB. I stávající úprava umožňuje souběžné či střídavé čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Je nicméně potřeba zdůraznit, že nová úprava nezavádí diskutovanou povinnost čerpat rodičovskou dovolenou alespoň částečně oběma rodiči; to by však ani nemusí být předmětem úpravy zákoníku práce, ale spíš navazujících předpisů sociálního zabezpečení (rodičovského příspěvku).

3.3 Pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců

Dle diskutovaného návrhu novely zákoníku práce by mělo dojít také k rozšíření možností kratší pracovní doby a zejména možnosti práce z domova u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti mladší 15 let, těhotných zaměstnankyň a zaměst-

s druhým subjektem takové pracovní podmínky, které lépe vyhovují předmětu právního vztahu. Zaměstnavatel je tak ve velké míře zbaven mnoha povinností, které pro něho vyplývají z pracovního poměru. Patrná je zejména velká volnost při vzniku a skončení právního vztahu a při rozvrhování práce.“

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 414.

²³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitory v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 148.

nanců, kteří prokáží, že převážně sami pečují o osobu závislou na pomoci jiné osoby (ve stupních II až IV).²⁴ Podle současné právní úpravy mají tyto osoby (dále jen „pečující osoby“) právo požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec má povinnost takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce).

Nově se upřesňuje vyžadovaná písemná forma takové žádosti ze strany pečující osoby, současně se výslovně zmiňuje také možná jiná vhodná úprava kratší pracovní doby (např. zaměstnanec má již kratší pracovní dobu a požádá o změnu rozsahu svého úvazku).

Vedle toho by v nové právní úpravě mělo být zakotveno obdobné právo pečujících osob požádat písemně o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (navrhované znění ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnavatel by měl mít povinnost takové žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání (opět) vážné provozní důvody nebo (oproti úpravě pracovní doby také) povaha vykonávané práce. Je zřejmé, že u některých druhů práce není práce z domova z podstaty věci možná, ustanovení proto musí dávat zaměstnavateli možnost z legitimních důvodů takové žádosti nevyhovět, přičemž tato možnost je logicky širší než u úpravy délky pracovní doby. Zatímco zkrácení úvazku jednoho zaměstnance může zaměstnavatel pokrýt prací jiných zaměstnanců (případně i přijetím nového zaměstnance), práce, u nichž je vyžadovaná osobní přítomnost zaměstnance na pracovišti, nahradit prací z domova nelze.

Dále by se měl dle návrhu novely do ustanovení § 241 zákoníku práce doplnit odst. 4, který zakládá právo pečující osoby požádat později písemně zaměstnavatele o obnovení původních pracovních podmínek (zaměstnavatel opět může nevyhovět pouze tehdy, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody), a odst. 5, z kterého vyplývá povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit zamítnutí výše uvedených žádostí.

Dále považuji za podstatné doplnit, že pokud by zaměstnavatel nerespektoval požadavek přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti, mohl by se v krajním případě (zejména v případě zcela flagrantního porušení) dopustit diskriminace z důvodu mateřství nebo otcovství, která má podle § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona povahu diskriminace z důvodu pohlaví. Dodržování zásady rovného zacházení v této oblasti je třeba chápat jako velmi významnou povinnost zaměstnavatelů právě ve vztahu k zesouladnění pracovního a rodinného života.²⁵

²⁴ Blíže k vymezení viz ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ KRIŽAN, Viktor. Právo na rodinu a pracovnoprávní vztáhy. In: MORAVČÍKOVÁ, Michaela; KRIŽAN, Viktor (eds.). *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, s. 95.

3.4 Práce na dálku

Ustanovení § 317 zákoníku práce upravující v hrubých obrysech podmínky pro práci z domova by mělo být navrhovanou novelou kompletně změněno a rozšířeno. Nově má tuto ustanovení čítat jedenáct odstavců (z nichž některé jsou dále strukturované); v tomto směru si nemohu odpustit úvodní poznámku, že tato úprava není vhodná přinejmenším z pohledu legislativní techniky.²⁶

Stávající úprava obsahuje pouze vymezení případů (výjimek) právní úpravy, která se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahuje. Jedná se o úpravu rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů; dále takovému zaměstnanci nepřisluší v některých případech náhrada mzdy nebo náhradní volno (tato úprava zůstává zachována v navrhovaném ustanovení § 317 odst. 10 zákoníku práce).

V nové úpravě je navrženo výslovně stanovit, že výkon práce z jiného místa (práce na dálku) je možný pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak; návrh počítá i s výjimečnou možností nařízení práce na dálku (navrhované ustanovení § 317 odst. 1 a odst. 4 zákoníku práce).

Novela dále navrhuje zakotvit nezbytné náležitosti této dohody (navrhované ustanovení § 317 odst. 2 zákoníku práce). Tyto náležitosti jsou stanoveny poměrně podrobně a je otázka, nakolik je v běžné situaci mohou strany naplnit (např. způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se může operativně měnit dle potřeby; rozsah konané práce na dálku také nemusí být předem znám, případně může být známá jen jeho nejvyšší či nejnižší možná výše). Je proto otázkou, zda by nebyla vhodnější formulace v podobě demonstrativního výčtu obvyklých náležitostí takové dohody. Zaměstnanec má obecně právo o umožnění práce na dálku kdykoli požádat; pokud mu zaměstnavatel nevyhoví, je povinen mu toto zamítnutí písemně odůvodnit (navrhované ustanovení § 317 odst. 11 zákoníku práce).

Upraven by nově měl být také postup pro rozvázání dohody o práci na dálku, a to písemnou dohodou nebo písemnou výpovědí jedné ze stran (s patnáctidenní výpovědní dobou); v případě dohody uzavřené s pečující osobou (navrhované ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce) by výpověď ze strany zaměstnavatele byla možná pouze z vážných důvodů nebo pokud to neumožňuje povaha vykonávané práce.

Velmi diskutovanou otázkou spojenou s prací na dálku je povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku. Z vymezení závislé práce jednoznačně vyplývá povinnost zaměstnavatele hradit veškeré náklady spojené se závislou prací, což by mělo dopadat i na náklady spojené s prací na dálku. Navrhované ustanovení § 317 odst. 5 až 7 zákoníku práce umožňuje hradit některé z těchto nákla-

²⁶ Viz čl. 39 odst. 2 Legislativních pravidel vlády, podle kterého je třeba dát přednost krátkým paragrafům či článkům; v paragrafu či článku by nemělo být obsaženo zpravidla více jak 6 odstavců, jinak je třeba v zájmu přehlednosti dát přednost rozdělení právní úpravy na více paragrafů či článků.

dů (energie a další náklady na domácnost) v podobě paušální částky; což neomezuje právo zaměstnance požadovat náhradu jiných druhů prokázaných nákladů (např. potřebné připojení k internetu či technické zabezpečení).

Návrh výslovně zakazuje zahrnutí těchto nákladů ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Zde je otázka, zda je to skutečně nezbytné, zejména u prací na dálku vykonávaných v částečném rozsahu (např. zaměstnanec pracuje 4 dny v kanceláři a 1 den z domova), kde jsou náklady na práci z domova zpravidla zcela zanedbatelné a dle mého názoru by mohly být zahrnuty ve mzdě obdobným způsobem jako práce přesčas. Tedy například pokud by rozsah práce na dálku byl nižší než určité procento úvazku nebo určitý počet hodin za rok, tyto náklady by mohly být zahrnuty ve mzdě, což by mohlo snížit administrativní náročnost zejména u malých zaměstnavatelů a u nahodilé práce z domova malého rozsahu.

Výslovně je dále zakotveno právo zaměstnance pracujícího na dálku na kontakt s ostatními zaměstnanci (ustanovení § 317 odst. 8 zákoníku práce) a povinnost zaměstnavatele zabezpečit technické a programové vybavení pro výkon práce na dálku a související ochranu dat (ustanovení § 317 odst. 9 zákoníku práce).

Na okraj je v této souvislosti potřeba zmínit, že možnost práce z jiného místa je samostatně upravena také v jiných zákonech. Dle ustanovení § 70a odst. 2 až 4 zákona o vysokých školách²⁷ má akademický pracovník vysoké školy povinnost být na pracovišti pouze v určených případech, zatímco jinou práci si může rozvrhovat a vykonávat ji na místě, které si sám určí. Náklady vzniklé v této souvislosti se dle zákona o vysokých školách nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce a není-li dohodnuto jinak, hradí je akademický pracovník. Obdobně platí pro pedagogické pracovníky dle ustanovení § 22a odst. 2 a 3 zákona o pedagogických pracovnících²⁸. Obecnou úpravu práce na dálku tedy nelze u těchto zaměstnanců použít. Řešení otázky nákladů vzniklých při závislé práci v těchto situacích může vzbuzovat pochybnosti z pohledu základních zásad pracovněprávních vztahů (respektive definice závislé práce jako takové), na druhou stranu je otázka, zda by toto řešení nebylo možné (v určité míře) aplikovat i u jiných zaměstnanců, zejména v případě, kdy si zaměstnanec o tom, zda bude pracovat na pracovišti zaměstnavatele, nebo z domova, může rozhodnout sám.

4. Doporučení veřejného ochránce práv – rodičovství a ochrana v práci

Problematika řešená směrnicemi WLB a TPWC se do značné míry překrývá s otázkami řešenými doporučením veřejného ochránce práv Rodičovství a diskrimi-

²⁷ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

nace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu²⁹ (dále jen „Doporučení VOP“). To je patrné již ze samotného obsahu Doporučení VOP, které se skládá z 9 základních kapitol, které pokrývají oblasti 1) nástupu do práce, 2) podmínek v zaměstnání, 3) těhotenství, 4) průběhu mateřské a rodičovské dovolené, 6) sladování pracovního a rodinného života, 7) péče o nemocné dítě či dítě s postižením, 8) ukončení zaměstnání a 9) možností obrany zaměstnance. Účelem této kapitoly je zaměřit se na ty aspekty Doporučení VOP, které souvisejí s úpravou směrnice WLB.

4.1 Nástup do práce

Doporučení týkající se nástupu do práce jsou soustředěna především na otázku rovnosti pohlaví při přijímání do zaměstnání (včetně pracovní inzerce či vedení pracovních pohovorů). Zde je potřeba zdůraznit, že se zaměstnavatel nesmí při přijímání uchazeče dotazovat na otázky související s jeho rodinným a osobním životem včetně péče o děti. Může se však ptát obecně na to, zda je zaměstnanec schopen přizpůsobit se některým požadavkům spojeným s vykonávanou prací (nastavení pracovní doby, pracovní cesty atp.). Zde je však možné zmínit, že z pohledu směrnice WLB může být pro uchazeče výhodné některé otázky (spojené s právy, které zaměstnanci směrnice WLB přiznává) sám iniciovat a vyřešit je tak již při uzavření pracovní smlouvy (např. nastavení pracovní doby, možnost práce na dálku atp.).

Obecně však lze říct, že Doporučení VOP při přijímání do zaměstnání souvisí spíše se směrnicí o rovnosti mužů a žen na trhu práce³⁰ než se směrnicí WLB.

4.2 Podmínky v zaměstnání

Pracovní podmínky jako takové (zejména ve vztahu k péči o děti) jsou jednou z oblastí dotčených směrnicí WLB a navrhovanou novelou zákoníku práce. V rámci Doporučení VOP se otázky podmínek v zaměstnání zaměřují spíše na rovnost pohlaví v odměňování a možnostech pracovního postupu, bez vazby na sladování rodinného a pracovního života (nicméně toto téma je reflektováno v dalších kapitolách doporučení, viz níže).

4.3 Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené

Právní úprava ochrany těhotných zaměstnankyň zůstává v navrhované novele zákoníku práce v základních rysech beze změny, výjimkou je rozšíření úprav pracovní

²⁹ Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>; verze v pdf dostupná zde: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/63-2020-DIS-DOPORU%C4%8CEN%C3%8D_Rodi%C4%8Dovstv%C3%AD%20a%20diskriminace%20v%20pr%C3%A1ci-OPRAVEN%C3%81%20VERZE%20PRO%20GINIS_001.pdf.

³⁰ Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

doby, o které může těhotná zaměstnankyně požádat dle ustanovení § 241 odst. 1 a 2 zákoníku práce (tedy možnost úpravy kratší pracovní doby či výkonu práce z jiného místa) a zaměstnavatel by jí měl vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (či povaha vykonávané práce). Doporučení VOP se zabývá spíše jinými problematickými aspekty těhotenství (zejména ochranou před ukončením pracovního poměru), kde však v souvislosti se směrnicí WLB nedochází ke návrhu změny právní úpravy.

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou se doporučení ochránce zaměřuje především na praktické otázky spojené s peněžitou pomocí v mateřství a rodičovským příspěvkem, případně souběhem výkonu práce a čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Se sladováním rodinného a pracovního života souvisí doporučení umožnit zaměstnankyni či zaměstnanci pracovat u zaměstnavatele během čerpání mateřské či rodičovské dovolené alespoň v omezeném rozsahu³¹. Toto opatření může významně přispět k fungování work-life balance, nicméně směrnice WLB ani návrh novely zákoníku práce nic obdobného neobsahuje. To je ale v zásadě rozumné, neboť toto by mělo záviset především na dohodě mezi stranami bez potřeby právní úpravy. Trochu paradoxní se může v tomto světle jevit, že povinnost zajistit kontakt s pracovištěm návrh novely zákoníku práce obsahuje ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na dálku³², kde by to mohlo být ponecháno na vůli stran obdobným způsobem.

Doporučení VOP se dále věnuje otázce návratu do práce po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, zejména ve vztahu souvisejících povinností zaměstnavatele a možných praktických problémů, nicméně spíše bez návaznosti na úpravu obsaženou ve směrnici WLB a navrhované novele zákoníku práce.

4.4 Sladování pracovního a rodinného života

Z pohledu novely zákoníku práce vyvolané směrnicí WLB je tato kapitola doporučení klíčovou. Doporučení VOP shrnuje existující povinnosti zaměstnavatele v oblasti sladovacích opatření a současně zdůrazňuje přínosnost těchto opatření pro obě strany pracovního vztahu, což je aspekt, který si málo zaměstnavatelů uvědomuje. Díky sladovacím opatřením je například možné již částečné zapojení zaměstnankyně či zaměstnance během mateřské a rodičovské dovolené a obecně využití potenciálu zaměstnanců v souladu s jejich rodinnými potřebami.

Lze uvést, že Doporučení VOP zmiňuje v této souvislosti jako možné sladovací opatření pro zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě také práci z domu, což

³¹ „Obecně je ale udržování spolupráce během rodičovské dovolené výhodné a užitečné pro obě strany. Rodičům pomáhá udržet kontakt s pracovním prostředím, zaměstnavateli umožňuje udržet vztah se zkušným zaměstnancem a předejít fluktuaci v pracovním kolektivu. Dobrou praxí zaměstnavatelů mohou být také pozvání na zaměstnanecké večírky a podobné události, v rámci nichž mohou zaměstnanci na rodičovské dovolené udržovat kontakt s kolegy.“ Doporučení VOP, dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

³² Ustanovení § 317 odst. 8 zákoníku práce v navrhovaném znění: „Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.“

by mělo být v návaznosti na směrnici WLB výslovně upraveno v zákoníku práce³³. Doporučení VOP tedy vychází ze situace, že zaměstnavatel nemá povinnost práci z domu umožnit, ale uvádí, že se může jednat o nejhodnější řešení sladování práce a rodiny. Dle návrhu novely zákoníku práce by toto mělo být nově jako povinnost, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.³⁴

Návrh novely zákoníku práce výslovně uvádí možnost úpravy kratší pracovní doby³⁵; zaměstnanci s již kratší pracovní dobou tak mají právo na další úpravy její délky (nikoli pouze v případech, kdy mají ve výchozí situaci stanovenou týdenní pracovní dobu, jak by šlo v současné situaci vyvodit z čistě jazykového znění zákoníku práce).

Lze také zmínit, že Doporučení VOP pracuje již za stávající úpravy s tím, že zaměstnavatel by měl své rozhodnutí o nesouhlasu s úpravou pracovní doby odůvodnit, a to prostřednictvím práva zaměstnance podat stížnost, z kterého vyplývá zaměstnavateli povinnost dát zaměstnanci odůvodněnou odpověď.³⁶ Navrhovaná právní úprava řeší tuto situaci výslovně³⁷, což je v souladu se závěry Doporučení VOP.

4.5 Péče o nemocné dítě či dítě s postižením

V souvislosti s péčí o nemocné dítě Doporučení VOP reflektuje úpravu překážek v práci, která by v souvislosti se směrnicí WLB neměla doznat změn.

Navrhované změny se mohou dotýkat situace pečujících osob s dětmi s postižením. V této souvislosti Doporučení VOP shrnuje dosavadní úpravu, dle které i pečující osoba může požádat o kratší pracovní dobu nebo vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Tato úprava by v navrhované novele zákoníku práce měla doznat změn již uvedených výše (v předchozí podkapitole); tyto změny se týkají zaměstnanců pečujících o děti a zaměstnanců pečujících o blízké s postižením ve stejném rozsahu.

4.6 Ukončení zaměstnání

Doporučení VOP shrnuje vybrané problematické souvislosti rodičovství a ukončení pracovního poměru (zejména ukončení ve zkušební době, uplynutím doby, výpovědí a dohodu), spíše však bez přímé vazby na úpravu směrnice WLB. Úprava skončení pracovního poměru nedoznává v navrhované novele zákoníku práce žádných změn.

4.7 Ochrana zaměstnance

Závěrečná kapitola Doporučení VOP se věnuje jednotlivým možnostem obrany zaměstnance při poškození jejich práv v souvislosti s rodičovstvím. Doporučení VOP

³³ „Pomoci v tom může stejně dobře částečný úvazek jako práce z domu – záleží jen na konkrétním zaměstnanci nebo zaměstnankyni a zaměstnavateli a jejich vzájemných potřebách.“ Doporučení VOP, dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

³⁴ Ustanovení § 241 odst. 3 v navrhovaném znění.

³⁵ Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce v navrhovaném znění.

³⁶ Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce

³⁷ Ustanovení § 241 odst. 5 zákoníku práce v navrhovaném znění.

tak shrnuje možný postup v souvislosti s vyjednáváním se zaměstnavatelem, pomocí prostřednictvím odborové organizace, mediací, činností inspekce práce, pomoci ombudsmana a soudní cestou.

V souvislosti se soudní ochranou práv zaměstnance prostřednictvím antidiskriminační žaloby se Doporučení VOP poměrně podrobně věnuje otázce možného přesunu důkazního břemene na žalovanou stranu (v pracovněprávních diskriminačních sporech typicky zaměstnavatele). Tté otázce se veřejný ochránce práv také v minulosti podrobně věnoval³⁸ a již v minulosti doporučoval rozšíření přesunu důkazního břemene (v zásadě na všechny oblasti diskriminace a diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona).

V této souvislosti je možné zmínit, že v rámci navrhovaných změn v návaznosti na směrnici WLB se navrhuje také úprava přesunu důkazního břemene. Dle navrhovaného znění občanského soudního řádu by mělo dojít k rozšíření přesunu na vybrané otázky pracovněprávních vztahů (i bez přímé souvislosti s diskriminací)³⁹. To je výhodné pro zaměstnance, nicméně neřeší to postavení obětí diskriminace v jiných situacích.

5. Závěr

Celkově je možné konstatovat, že návrh novely zákoníku práce navazující na směrnici WLB a Doporučení VOP jsou ve vzájemném souladu. Doporučení VOP v řadě případů doporučuje postup, který ve stávající právní úpravě není povinný, ale dle navrhované právní úpravy povinný bude (zejména umožnění práce z domova v souvislosti s rodičovstvím či péčí o dítě s postižením). V řadě případů jde potom navrhovaná novela zákoníku práce nad rámec toho, co je předmětem Doporučení VOP (například navrhovaná podrobná úprava práce z domova). To souvisí především s tím, že Doporučení VOP má spíše praktický charakter rad pro zaměstnance a zaměstnavatele a nemíří k návrhům *de lege ferenda*.

V této souvislosti je možné zdůraznit že veřejný ochránce práv upozorňuje na potřebnost sladování pracovního a rodinného života dlouhodobě, neboť toto téma úzce souvisí s rovným zacházením se zaměstnanci (zejména z důvodu pohlaví). Lze zmínit

³⁸ Za zmínku stojí zejména výzkum veřejného ochránce práv z roku 2020 „Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019“, dostupný zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf a výzkum z roku 2015 „Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti“, dostupný zde: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

³⁹ Ustanovení § 133a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, v navrhovaném znění: „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr proto, že se žalobce zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, § 207 až 209, § 227 až 235 a § 241 zákoníku práce, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo z jiného důvodu. To platí obdobně v případech výpovědi nebo okamžitého zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.“

například projekt Služba šitá na míru (v souvislosti se státní službou)⁴⁰ či různé informační letáky představující osvětu v této oblasti.⁴¹

Lze jen doufat, že navrhovaná změna zákoníku práce (bude-li přijata) přispěje ke kultivaci pracovněprávních vztahů a ke skutečnému rozšíření možností sladování rodinného a pracovního života a nebude chápána jen jako nějaké „nutné zlo“ způsobující zaměstnavatelům (i zaměstnancům) jen nárůst administrativy a s kterým je jen třeba se vypořádat.

⁴⁰ Podrobnosti jsou dostupné na: <https://www.ochrance.cz/projekty/sluzba-sita-na-miru/>.

⁴¹ Například leták „Práce nebo rodina? Chtějme obojí“: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sladovani.PDF nebo „Příběhy o sladování pracovního a soukromého života v Kanceláři ombudsmana“: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/2018_0157_Ochrance_LetakA4_Pribehy_sladovani_04_web.pdf.

ZAKLÁDÁ NEROVNÉ ZACHÁZENÍ SE ZAMĚŠTNANCI NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK NEPŘÍMOU DISKRIMINACI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH?

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.¹

Úvodem

Úprava pracovní doby, včetně jejího zkrácení, představuje jeden z nejvýznamnějších způsobů sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců pečujících o děti a o jiné osoby. Povinnost zaměstnavatele, až na výjimku v podobě vážných provozních důvodů, vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě/děti do určitého věku a zaměstnance pečujícího o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV je nedílnou součástí úpravy zvláštních pracovních podmínek některých skupin zaměstnanců již několik desetiletí. Právo zaměstnance požádat o pružné uspořádání práce, které zahrnuje mimo jiné zkrácení počtu hodin, je rovněž jedním z opatření vedoucích ke sladění rodinného a pracovního života rodičů a pečujících osob ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Kromě zaměstnanců pečujících o děti a o jiné osoby využívají práce na částečný úvazek rovněž další skupiny zaměstnanců, které mohou mít na trhu práce ztížené postavení. Jedná se zejména o zaměstnance se zdravotním postižením, studenty či zaměstnance v důchodovém věku. I přes zřejmou snahu zákonodárce nejrozumnějšími formami podpořit účast znevýhodněných skupin na trhu práce, dochází v praxi poměrně často k rozdílnému přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům vykonávajícím práci na tzv. částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci vykonávajícími práci na stanovenou týdenní pracovní dobu. V návaznosti na uvedené skupiny zaměstnanců, kteří v praxi nejčastěji využívají výkonu práce na částečný úvazek, se nabízí otázka, zda takovéto rozdílné zacházení není způsobilé založit nepřímou diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Cílem tohoto příspěvku je rozebrat zdánlivě neutrální kritérium délky pracovní doby z hlediska možného znevýhodnění zaměstnanců, kteří jsou nositeli některého nebo některých charakteristických znaků spadajících do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů, jakými jsou pohlaví, povinnosti k rodině, zdravotní postižení nebo věk, a ve svém důsledku založení nepřímé diskriminace v zaměstnání. Pozornost je věnována rovněž výjimce z práva na rovné zacházení v zaměstnání, respektive legitimnímu cíli a přiměřenosti prostředků k jeho dosažení. S ohledem na rozsah příspěvku bude dále v textu za zaměstnance na částečný úvazek považován zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na kratší pracovní dobu. Možné znevýhodnění zaměstnanců vykonávajících práci na základě některé z dohod

¹ Katedra finančního práva a národního hospodářství, Právnická fakulta, Masarykova univerzita.

o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce), bude ponecháno stranou.

1. Podpora výkonu práce na částečný úvazek ze strany zákonodárce

Výkon práce na částečný úvazek je ze strany zákonodárce vítaný, ve vztahu k určitým skupinám zaměstnanců požívá dokonce zvýšené podpory. Účelem této podpory je umožnit přístup na trh práce skupinám osob, které by se jej z důvodu pečovatelských povinností, zdravotního omezení a/nebo věku, nemohly účastnit vůbec nebo jen s obtížemi.

1.1 Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu

Jeden ze způsobů podpory výkonu práce na částečný úvazek, jehož účelem je sladění pracovního života s pečovatelskými povinnostmi, představuje povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o děti do 15 let věku a zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) a IV (úplná závislost) o kratší pracovní dobu, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.² Uvedená povinnost zaměstnavatele upravená v rámci zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců je výjimkou z obecného pravidla, že sjednání kratší pracovní doby, s níž je neoddělitelně spojeno rovněž snížení mzdy nebo platu, které odpovídají této kratší pracovní době, podléhá smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích.³

Jak již bylo zmíněno, povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance, který spadá do některé z výše uvedených kategorií, o kratší pracovní dobu není stanovena absolutně. Zaměstnavatel má právo této žádosti nevyhovět, pokud mu v tom brání vážné provozní důvody. Protože platná právní úprava pojem vážné provozní důvody blíže nespecifikuje, je pro jeho vysvětlení třeba vycházet z judikatury. „*Pro posouzení vážnosti důvodů na straně zaměstnavatele je rozhodující zejména vysvětlení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele.*“⁴

² Srov. ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce.

³ Srov. ust. § 80 zákoníku práce.

⁴ HOMFRAY, Š. Komentář k ust. § 241 ZPr. In: STRÁNSKÝ, J. a kol., *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Sondy: Praha, 2021, str. 609. Blíže z judikatury srov. např. rozsudek NS ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 nebo rozsudek NS ze dne 9. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance spadajícího do některé z uvedených kategorií o kratší pracovní dobu představuje projev ochranné funkce pracovního práva ve vztahu k těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o děti, popřípadě o jiné osoby. Lze ji nicméně považovat rovněž za projev organizační funkce pracovního práva zejména v tom smyslu, že výčet skupin zaměstnanců, u kterých je zaměstnavatel (až na výjimku spočívající ve vážných provozních důvodech) povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu, je taxativní. Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnanci, který do žádné z výše uvedených kategorií nespadá. Právní úprava nezakládá povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu například z důvodu studia, výkonu jiné výdělečné činnosti či z důvodu vzdálenosti místa výkonu práce od místa bydliště zaměstnance způsobující vzhledem k době trvání cesty do zaměstnání a ze zaměstnání nemožnost zaměstnance věnovat se rodinnému životu či jiným volnočasovým aktivitám.

1.2 Kratší pracovní doba jako přiměřené opatření pro osoby se zdravotním postižením

Za pozornost stojí, že zákoník práce nezakládá povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu v případě zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.⁵ Uvedená povinnost je omezena pouze na případy, kdy zaměstnanec pečuje o zdravotně postiženou osobu, resp. o osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby. Jak již bylo zmíněno v úvodu tohoto příspěvku, právě zaměstnanci se zdravotním postižením v praxi využívají výkon práce na kratší pracovní dobu poměrně často. Důvod výkonu práce na tzv. částečný úvazek může spočívat v závažnosti nebo druhu zdravotního postižení znemožňujícího výkon práce na stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě je pro tyto osoby výkon práce po stanovenou týdenní pracovní dobu nežádoucí, neboť může vést ke zhoršení zdravotního stavu či představovat překážku v oblasti rehabilitace nebo dalších způsobů léčby. Uvedené ovšem neznamená, že by zaměstnanci se zdravotním postižením automaticky neměli na kratší pracovní dobu právo. V případě, že zaměstnavatel odmítá vyhovět žádosti zaměstnance se zdravotním postižením o kratší pracovní dobu, je možné se tohoto opatření domáhat podle zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů (dále jen antidiskriminační zákon), v rámci práva na přiměřené opatření.

V případě odmítnutí nebo opomenutí zaměstnavatele umožnit zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, výkon práce na kratší pracovní dobu, může dojít k založení nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.⁶ Za připomenutí

⁵ Pro účely pracovněprávních předpisů jsou za osoby se zdravotním postižením podle ust. § 67 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považovány osoby, které byly uznány invalidní nebo osoby, které byly uznány za zdravotně znevýhodněné.

⁶ Srov. ust. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

stojí, že účelem přiměřeného opatření je, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělání. Právní úprava tedy ukládá zaměstnavateli za účelem dodržení práva na rovné zacházení s osobami se zdravotním postižením povinnost učinit konkrétní kroky například v podobě přizpůsobení pracovních podmínek, poskytnutí odpovídajícího vybavení či úpravy pracoviště tak, aby měla osoba se zdravotním postižením nejen přístup k zaměstnání, nýbrž možnost jeho výkonu, přístup k dalšímu odbornému vzdělávání (zejména udržování, doplňování či zvyšování kvalifikace) a rovněž možnost postupu v zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními.

Uvedená povinnost uložená zaměstnavateli antidiskriminačním zákonem je implementací čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen směrnice 2000/78), ukládající zaměstnavateli povinnost poskytnout zdravotně postiženým osobám přiměřené uspořádání. Účelem přiměřeného uspořádání ve smyslu této směrnice je zaručení dodržování zásady rovného zacházení s těmito osobami. Povinnost uložená zaměstnavateli v rámci přiměřeného uspořádání zahrnuje, pokud to konkrétní případ vyžaduje, přijetí vhodných opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření neznamenají pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.⁷ Je třeba zdůraznit, že na rozdíl od české právní úpravy není odmítnutí či opomenutí ze strany zaměstnavatele přijmout přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby definováno jako forma nepřímé či jiné diskriminace z důvodu zdravotního postižení.⁸

Bližší vysvětlení přiměřeného uspořádání pro zdravotně postižené osoby poskytuje odůvodnění směrnice 2000/78, podle kterého se má jednat o účinná a praktická opatření přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení. Jako možný příklad přiměřeného opatření je výslovně uvedeno přizpůsobení pracovní doby.⁹ Jedním ze způsobů poskytnutí přiměřeného uspořádání může být dle názoru Soudního dvora EU (dále jen SDEU) rovněž práce na částečný úvazek. Podle jeho výkladu „*vyžaduje zaměstnání na částečný úvazek individuálně dohodnutá opatření k zajištění rovného postavení, a tím i lepší účasti osob se zdravotním postižením na profesním životě. Rozhodující musí proto být, zda určité opatření může vést k tomu, že osoba se zdravotním postižením může získat určité zaměstnání nebo své zaměstnání dále vykonávat. Z tohoto hlediska je tedy v souladu se smyslem a účelem směrnice, aby zdravotně postižení pracovníci, kteří mohou alespoň*

⁷ Břemeno není pro zaměstnavatele neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

⁸ Blíže srov. např. KOMENDOVI, J. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako forma diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání. In ŠILHÁNKOVÁ, I. (ed.) *Sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. str. 28–36.

⁹ Srov. bod 20 odůvodnění směrnice 2000/78.

*částečně pracovat, nebyli zcela vyloučeni z pracovního trhu, nýbrž jim byla umožněna přiměřená účast na profesním životě.*¹⁰

Z uvedeného výkladového přístupu lze dovodit závěr, že zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, má možnost požádat o kratší pracovní doby ve smyslu zmiňovaného ust. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Pokud by zaměstnavatel odmítl umožnit takovému zaměstnanci výkon práce na částečný úvazek bez toho, aniž by to pro něj představovalo nepřiměřené zatížení, došlo by k založení nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.¹¹ Nepřiměřené zatížení by podle názoru autorky tohoto článku mohlo být posuzováno obdobným způsobem jako vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, které mu brání vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu rovněž v případě těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň či zaměstnanců pečujících o děti nebo o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce.

1.3 Podpora zaměstnávání vybraných skupin zaměstnanců v oblasti pojistného na sociální zabezpečení

Za významný způsob podpory zaměstnávání vybraných skupin zaměstnanců na částečný úvazek je třeba považovat rovněž nedávno přijaté zvýhodnění v oblasti pojistného na sociální zabezpečení, která má s účinností od 1. 2. 2023 snížit odvody pro zaměstnavatele. Konkrétně se má jednat o nárok zaměstnavatele na slevu na pojistném na sociální zabezpečení za zaměstnance v pracovním poměru, který je starší 55 let, mladší 21 let, osobou se zdravotním postižením, připravuje se zároveň se zaměstnáním na budoucí povolání, pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem (popřípadě má v péči dítě nahrazující péči rodičů), pečuje o osobu blízkou mladší 10 let závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I, nebo o osobu blízkou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II až IV, nebo v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci.¹²

Podmínkou nároku zaměstnavatele na slevu na pojistném je sjednání kratší pracovní doby (popř. služební doby) v rozsahu nejméně osmi hodin týdně a nejvýše třiceti hodin týdně. Výše slevy na pojistném na sociální zabezpečení činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována. Dle důvodové zprávy k uvedenému zákonu je *„okruh zaměstnanců volen tak, aby se jednalo o osoby, které z důvodu různých životních situací často nemohou nebo z důvodu vyššího věku nejsou schopny pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu, a aby byl zaměstnavatel finančně*

¹⁰ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013 ve spojených věcech HK Danmark, jednající za Jette Ring proti Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe serve proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku (C-337/11), bod 58.

¹¹ Srov. ust. § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

¹² Srov. zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

motivován k tomu, aby tyto osoby považoval za více preferované při obsazování zkrácených pracovních úvazků; záměrem je co nejvíce využít pracovní potenciál těchto osob a zajistit jim nebo zachovat zaměstnání (byť v omezeném rozsahu), čímž bude zajištěn jejich příjem z výdělečné činnosti spojený s odvody pojistného do státního rozpočtu a sníží se též pravděpodobnost poskytování sociálních dávek¹³.

2. Nejčastější způsoby znevýhodnění zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek

Ačkoliv platná právní úprava nečiní rozdíl mezi zaměstnanci vykonávajícími práci v pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou, lze se v praxi poměrně často setkat s rozdílným přístupem ze strany zaměstnavatelů k zaměstnancům s kratší pracovní dobou. Nejčastěji se jedná o rozdílné zacházení v oblasti péče o zaměstnance, pokud jde o poskytování tzv. zaměstnaneckých benefitů, jakými jsou příspěvek na stravování zaměstnanců, příspěvek na penzijní připojištění či příspěvky na sportovní či kulturní potřeby zaměstnanců. V poslední době, kdy řada zaměstnavatelů vyvíjí úsilí v oblasti podpory sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců, se lze setkat rovněž se zřizováním zaměstnaneckých školek či jeslí, nebo poskytováním příspěvku na umístění dítěte zaměstnance do zařízení péče o děti. Bohužel i v této oblasti se lze setkat s rozdílným přístupem k zaměstnancům s kratší pracovní dobou. Zpravidla se jedná o podmínění přijetí dítěte zaměstnance do zaměstnanecké školky či dětské skupiny výkonem práce na stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo upřednostňování dětí zaměstnanců vykonávajících u zaměstnavatele práci na stanovenou týdenní pracovní dobu či neposkytování příspěvku na umístění dítěte do zařízení péče o děti zaměstnancům s kratší pracovní dobou. Záměrem zaměstnavatele je zpravidla podpora zaměstnanců vykonávajících práci na plný úvazek popřípadě získání výhody na trhu práce oproti ostatním zaměstnavatelům („přilákat“ nebo „udržet si“ nejlepší zaměstnance). Vyloučení zaměstnanců s kratší pracovní dobou či omezení jejich přístupu k právům poskytovaným v této oblasti může mít nežádoucí důsledky právě v oblasti zajištění práva na rovné zacházení v případě, že skupinu zaměstnanců s kratší pracovní dobou tvoří ženy, zaměstnanci určité věkové skupiny nebo zaměstnanci se zdravotním postižením. Za připomenutí stojí, že k definici nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví došlo právě v souvislosti s vyloučením zaměstnanců na částečný úvazek ze zaměstnaneckého systému důchodového pojištění v případě, kdy převážnou část zaměstnanců na částečný úvazek u daného zaměstnavatele tvořily ženy.¹⁴

¹³ Důvodová zpráva k návrhu zákona. č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, zvláštní část, k bodu 1.

¹⁴ Srov. rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986 ve věci Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz (C – 170/84).

Poměrně častou formu rozdílného zacházení se zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou představuje omezený nebo ztížený přístup těchto zaměstnanců k možnosti udržování, prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, kdy zaměstnavatelé zpravidla upřednostňují zaměstnance vykonávající práci na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud jde o oblast možného prohlubování či zvyšování kvalifikace, upřednostňují zaměstnavatelé zpravidla zaměstnance, kteří jsou pro ně klíčoví a vynaložená investice se jim v budoucnu vrátí. V praxi není nijak ojedinělé například podmínění přístupu do jazykových kurzů či kurzů manažerských dovedností hrazených zaměstnavatelem výkonem práce v pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Uvedená praxe se nevyhýbá ani akademickému prostředí, neboť ve vnitřních předpisech řady veřejných vysokých škol se lze setkat s podmínkou úhrady nákladů spojených s mezinárodní vědeckou konferencí, která může významným způsobem přispět k profesnímu rozvoji zaměstnance, výkonem práce v pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Poměrně časté je pak podmínění čerpání tvůrčího volna upraveného ust. § 76 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, jehož účelem je zpravidla usnadnit zvýšení kvalifikace, výkonem práce po stanovenou týdenní pracovní dobu po vymezenou dobu například 5 let před podáním žádosti o tvůrčí volno.¹⁵ Podmínění čerpání tvůrčího volna výkonem práce na stanovenou týdenní pracovní dobu nemá podle názoru autorky tohoto příspěvku v platné právní úpravě žádnou oporu.

Rozdílné zacházení se zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou může výrazně ovlivnit osobní a profesní rozvoj těchto zaměstnanců, a je způsobilé založit překážku v jejich kariérním postupu. Zvláště v případě zaměstnanců, kteří využívají výkonu práce v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou, po omezený časový úsek, například po dobu péče o děti v nižším věku nebo po dobu péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby, popřípadě po dobu dokončení studia nebo jiné formy odborné přípravy, může mít negativní následky. Pokud jde o nerovné zacházení v oblasti zmiňovaných zaměstnaneckých benefitů, může přispívat k prohlubování rozdílu mezi zaměstnanci a vytvářet negativní prostředí na pracovišti, kdy zaměstnanci na „částečný úvazek“ mohou být zaměstnavatelem nebo kolegy vnímání (popřípadě sami sebe vnímat) jako zaměstnanci „druhé kategorie“. Otázkou zůstává, zda popřípadě několik, je rozdílné zacházení se zaměstnanci vykonávajícími práci na částečný úvazek ze strany zaměstnavatele přípustné. Při posuzování přípustnosti rozdílného zacházení je dle názoru autorky tohoto příspěvku třeba na tuto problematiku nahlížet ze dvou hledisek. Prvním z nich je samotné právo na rovné zacházení bez ohledu na délku pracovní doby. Druhým je posouzení zdánlivě neutrálního kritéria délky týdenní pracovní doby, jehož použití může v případě, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou představují převážně zaměstnanci, kteří jsou zároveň nositeli charakteristického znaku

¹⁵ Dle uvedeného ustanovení se akademickému pracovníkovi vysoké školy na jeho žádost poskytuje tvůrčí volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se vzdělávacích úkolů vysoké školy. Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníkovi mzda.

uznaného jako zakázaný diskriminační důvod, založit nepřímou diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

2.1 *Zákaz rozdílného zacházení se zaměstnanci z důvodu délky týdenní pracovní doby*

Zákaz rozdílného zacházení se zaměstnanci z důvodu délky pracovní doby je upraven v právním řádu, EU, konkrétně v čl. 4 Rámcové dohody o práci na částečný úvazek, který je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Uvedené ustanovení ukládá členských státům povinnost zajistit, aby se zaměstnanci na částečný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Ve své rozhodovací praxi shledal SDEU v rozporu s tímto ustanovením například vnitrostátní úpravu stanovící maximální celkovou dobu trvání pracovního poměru (opakujících se pracovních poměrů) na dobu určitou v delším rozsahu v případě zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek, pokud nebylo možné rozdílné zacházení ospravedlnit objektivními důvody, popřípadě pokud bylo nepřiměřené objektivním důvodům.¹⁶ Uvedená vnitrostátní úprava ve svém důsledku ztěžovala přístup zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek ke stálému zaměstnání.

2.2 *Založení nepřímé diskriminace v zaměstnání*

Nepřímá diskriminace je v souladu s právem EU definována jako takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v zákoně, mezi které patří rovněž pohlaví, věk či zdravotní postižení, osoba znevýhodněna oproti ostatním. Pojmovými znaky nepřímé diskriminace tedy jsou:

1. Existence charakteristického znaku fyzické osoby, který je uznán jako zakázaný diskriminační důvod (pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasa, etnický původ a další),
2. Existence zdánlivě neutrálního ustanovení právní úpravy, zdánlivě neutrálního kritéria používaného zaměstnavatelem nebo zdánlivě neutrální praxe,
3. Znevýhodnění osoby oproti ostatním,
4. Příčinná souvislost mezi zakázaným diskriminačním důvodem a znevýhodněním.

Pokud jde o existenci charakteristického znaku fyzické osoby uznaného jako zakázaný diskriminační důvod, je třeba připomenout, že diskriminací na základě pohlaví se dle ust. § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona rozumí rovněž diskriminace z dů-

¹⁶ Srov. Rozsudek SDEU ze dne 3. října 2019 ve věci Mino Schuch-Ghannadan proti Medizinische Universität Wien (C – 274/18), bod 42.

vodu těhotenství, mateřství či otcovství. Pro oblast pracovněprávních vztahů je katalog diskriminačních důvodů dále rozšířen ve smyslu ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce mimo jiné o manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině. Na rozdíl od diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství spadající podle antidiskriminačního zákona pod diskriminaci z důvodu pohlaví, lze za diskriminaci z důvodu manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině považovat nerovné zacházení s osobami, které jsou v postavení osamělých zaměstnanců či osob, které pečují o jinou osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby, v případě, kdy je péče poskytována jiné osobě než dítěti, například rodiči, prarodiči, rodiči manžela či partnera nebo sourozenci. V praxi může docházet, a v řadě případů skutečně dochází, ke kumulaci více zakázaných diskriminačních důvodů například péče o děti a zdravotního postižení nebo věku a péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Žena pečující o děti, která je navíc zdravotně postižena, nebo žena starší 55 let pečující o rodinného příslušníka závislého na pomoci jiné fyzické osoby bude, pokud se vůbec zapojí na trh práce, využívat výkonu práce na částečný úvazek mnohem častěji než osoby, které nejsou nositelem těchto charakteristických znaků.¹⁷

Zdánlivě neutrálním kritériem používaným zaměstnavatelem v oblasti přístupu k některým právům zaměstnanců nebo zdánlivě neutrální praxí používanou při poskytování určitých benefitů může být právě délka týdenní pracovní doby. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že na straně zaměstnavatele nemusí existovat záměr odeprít dané právo nebo odeprít danou výhodu zaměstnancům s pečovatelskými povinnostmi, kterými jsou převážně ženy, zaměstnancům určité věkové kategorie nebo zaměstnancům se zdravotním postižením. K naplnění definice nepřímé diskriminace je relevantní důsledek aplikace zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, kterým je znevýhodnění osoby na základě věku, pohlaví zdravotního postižení či jiného diskriminačního důvodu oproti ostatním. Pokud by znevýhodnění či vyloučení osoby na základě pohlaví, věku, zdravotního postižení či jiného diskriminačního důvodu bylo záměrem zaměstnavatele, například přístup k odbornému vzdělávání nebo školení v zaměstnání by byl podmíněn výkonem práce na plný úvazek s cílem vyloučit ženy z možnosti kariérního postupu, mohlo by se jednat diskriminaci přímou.¹⁸

Dle výkladových přístupů SDEU existuje znevýhodnění na základě vnitrostátní úpravy (v daném případě se jednalo o zaměstnance na částečný úvazek v systému sociálního zabezpečení členského státu) „zejména, pokud je prokázáno, že takováto úprava se negativně dotýká podstatně většího počtu osob jednoho pohlaví ve srovnání s osobami

¹⁷ K problematice mnohonásobné diskriminace srov. např. KOLDINSKÁ, K. Vícenásobná diskriminace – koncept pro Českou republiku? In ŠMÍD, M (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2020, str. 27–33.

¹⁸ Blíže srov. např. VĚTROVSKÝ, J. Pojem nepřímá diskriminace a podmínka zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2020, str. 34–45.

opačného pohľavi“.¹⁹ Uvedené lze bezesporu vztáhnout rovněž k posouzení existence znevýhodnění na základě například věku či zdravotního postižení. Pokud značnou část zaměstnanců u daného zaměstnavatele na částečný úvazek tvoří zaměstnanci se zdravotním postižením nebo zaměstnanci určité věkové skupiny (například studenti do 25 let), může být znevýhodnění na základě délky pracovní doby považováno za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení či z důvodu věku.

Nepřímá diskriminace je jak evropskou, tak českou právní úpravou definována rovněž negativně a to tak, že se o ni nejedná, pokud uvedené zdánlivě neutrální ustanovení kritérium nebo práce je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Výklad uvedených pojmů je ponechán na judikatuře. Pokud jde o znevýhodnění zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek např. v oblasti postupu v zaměstnání nebo přístupu ke stálému zaměstnání u zaměstnavatele, bývá v praxi argumentováno zejména cílem nabytí potřebných znalostí a zkušeností, které mohou zaměstnanci na částečný úvazek získat. Ty mohou být nižší než u zaměstnanců vykonávajících práci na plný úvazek. Dle názoru SDEU nicméně *„turzení, podle něhož existuje zvláštní souvislost mezi dobou trvání profesní činnosti (počtem odpracovaných hodin) a získáním určité úrovně znalostí nebo zkušeností v rozsahu, v němž představuje pouhé zobecnění týkající se některých kategorií zaměstnanců, nemožňuje vyvodit objektivní kritéria, která jsou prostá jakékoli diskriminace“*.²⁰ *„Třebaže počet odsloužených let souvisí se zkušenostmi, objektivita takového kritéria závisí na všech okolnostech každého případu, a zejména na vztahu mezi povahou vykonávané funkce a zkušenostmi, které s sebou nese výkon této funkce po určitém počtu odpracovaných hodin.“*²¹

V případě, že lze nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ospravedlnit legitimním cílem, je třeba ještě přezkoumat, zda jsou prostředky k dosažení tohoto cíle nezbytné a přiměřené. Pokud k dosažení legitimního cíle existuje méně invazivní opatření než vyloučení zaměstnance s kratší pracovní dobou z přístupu k právům nebo výhodám poskytovaných zaměstnancům vykonávajících práci na stanovenou týdenní pracovní dobu nebo omezení přístupu k těmto právům nebo výhodám, nelze výjimku z definice nepřímé diskriminace aplikovat.

¹⁹ Srov. rozsudek SDEU ze dne 8. května 2019 ve věci Violeta Villar Láiz proti Instituto Nacional de la Seguridad (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), (C- 161/18), bod 38.

²⁰ Srov. rozsudek SDEU ze dne 3. října 2019 ve věci Mínoo Schuch-Ghannadan proti Medizinische Universität Wien (C – 274/18), bod 39.

²¹ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 10. března 2005 ve věci Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (C – 196/02), bod 55.

Závěrem

Závěrem tohoto příspěvku lze konstatovat, že snahy zákonodárce podpořit výkon práce v pracovním poměru se sjednanou kratší pracovní dobou je třeba hodnotit kladně. Tato forma výkonu práce umožňuje zapojení na trhu práce osobám, které by se v řadě případů z důvodu náročnosti péče o děti nebo o jiné osoby, věku či zdravotního postižení, pracovního života nemohly účastnit vůbec. Problematické aspekty související s možným porušením práva na rovné zacházení se zaměstnanci s kratší pracovní dobou v současné době nevyplývají z právní úpravy, nýbrž z praxe, kdy zaměstnavatelé mohou k zaměstnancům se sjednanou kratší pracovní dobou přistupovat jako k zaměstnancům „druhé kategorie“. S ohledem na skutečnost, že rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, je třeba ke každému rozdílnému zacházení se zaměstnanci založeném na délce pracovní doby přistupovat restriktivně. Nerovné zacházení se zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou musí být v obecné rovině objektivně odůvodněné. S ohledem na skupiny zaměstnanců, kteří této formy výkonu práce využívají nejčastěji, je na ně třeba pohlížet rovněž v kontextu možného založení nepřímé diskriminace. Neodůvodněné rozdíly v zacházení se zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou by měly být za účelem dosažení rovnosti v pracovněprávních vztazích odstraněny.

INSPIRATIVNÍ PRAXE VÝKONU DOHLEDU U AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

(na příkladu Belgie a Švýcarska)

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.¹

1. Úvod

Pro efektivní provádění kontroly dodržování právní úpravy zaměstnávání cizinců je nejprve nutno mít dostatečné informace o cizincích pracujících na území hostitelského státu. Již poměrně dlouhou dobu se zabývám ve více rolích problematikou nelegální práce a díky štědré podpoře jsem mohl též mimo jiné sledovat jako poučený laik švýcarské kontrolní a sankční orgány v praxi vůči českým podnikatelům, kteří se rozhodli v této zemi podnikat. Některé z kontrol mně inspirovaly k napsání tohoto článku s cílem poukázat na reakci vyspělého a srovnatelného právního prostředí v případě podezření na výkon údajně nelegální práce. Pochopitelně kontroly nejsou jen o právu a legislativně-technické úrovni právní úpravy, ale též je nutno vidět a chápat další okolnosti případu, jako je míru spolupráce veřejnosti s kontrolním orgánem, vybavení kontrolního orgánu a jeho nasazení s cílem došetřit pravdu. Dojmy, byť z více zažitých kontrol, jsou do značné míry mé a tedy subjektivní, proto o nich zde psát nebudu. Co lze naopak porovnávat je právní úprava a způsob její aplikace. Během svého opakovaného pobytu v Belgii jsem byl rovněž osloven belgickým přístupem k této problematice, který alespoň v mých očích, zajímavým způsobem doplňuje striktní sankční přístup seznatelný ze švýcarské praxe. Nemám zde ani místo ani znalosti komplexně srovnávat belgické a švýcarské právo, přesto si laskavému čtenáři dovoluji předložit pro inspiraci a k posouzení přístupy dvou vyspělých právních řádů v dílčí komparaci, pokud jde o reakci na předcházení umožnění výkonu nelegální práce.²

Předmětem výzkumu je švýcarský Spolkový zákon o doprovodných opatřeních pro vyslané pracovníky a o kontrole minimálních mezd stanovených ve standardních pracovních smlouvách,³ který zde bude dílčím způsobem porovnáván s českou relevantní úpravou, a to zejména v problematice oznamovací povinnosti. Nejprve popíšu (velmi stručně) relevantní část české úpravy, abych se následně věnoval porovnání s belgickou

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK a je advokátem v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s.r.o.

Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Cooperatio/LAW“.

² V Belgii jsem si ověřil znalosti právní úpravy díky štědré pomoci profesorů z Brüsselské univerzity, a to zejména díky Pietru Pecinovskému, kterému tímto děkuji.

³ Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne. Zákon je k dispozici zde <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/231/de>

a švýcarskou úpravou. Součástí analýzy budou specifika, která možná natolik působí na zahraniční podnikatele, že často v průběhu kontroly zvažují, zda vůbec neukončí své podnikatelské aktivity ve Švýcarsku zemi. Pokud se jedná o belgický přístup, kde lze nepochybně nalézt sankční prvky taktéž a bude o nich pojednáno, pak je mým úmyslem podat zprávu o přístupu „daňově výhodnějším“, který činí jednání nelegálních zaměstnavatelů nejen nezákonné, ale především daňově nevýhodné.⁴ Předeseílám, že z důvodu jasnosti vyjadřování budu i pro cizí právní řády používat pro účely tohoto článku českou terminologii, aby se čtenář neztratil kdesi v překladu. Pochopitelně tak nutně dojde k určitému zkreslení předávané informace, srozumitelnost vyjadřování však zde považuji za vyšší hodnotu.

2. Česká úprava

Relevantní právní úprava oznamovací povinnosti je obsažena především v ust. § 87 a násl. zákona o zaměstnanosti.⁵ Účelem oznamovací povinnosti je, aby Úřad práce ČR a další kontrolní orgány získaly včas informaci o zahájení výkonu práce ze strany konkrétního cizince, a to včetně občana Evropské unie.⁶ Jedná se o povinnost, která z hlediska legislativní konstrukce stojí samostatně a může být též samostatně porušena. Jak konstatoval Městský soud v Praze: *„Důsledné trvání na splnění této povinnosti tudíž nemůže být (vzhledem k brozícím důsledkům) považováno za extrémně rozporné s principy spravedlnosti.“*⁷ Nesplnění oznamovací povinnosti vede k vytváření překážek ve výkonu kontrolní činnosti na úseku nelegálního zaměstnávání a ztěžuje vlastní provádění kontrolní činnosti a je proto trestáno. Objektem přestupku nesplnění oznamovací povinnosti je, jak konstatoval Městský soud v Praze: *„...ochrana trhu práce a potažmo celého ekonomického systému před nelegálním výkonem práce, který je třeba považovat za vysoce negativní jev, jelikož při něm dochází k obcházení celé řady právních norem zejména v oblasti daňových a sociálních odvodů, pobytu cizinců na území ČR, práv a povinností zaměstnanců apod.“*⁸ Proto je nesplnění oznamovací povinnosti trestáno po právu i v případě,

⁴ Nabízí se poukázat, že cizinci pobývající dlouhodobě na území ČR, nemají přístup do veřejného zdravotního pojištění (s výjimkou období, po které vykonávají v ČR legálně), což umožnilo etablování poměrně zvláštní a výhodné praxe komerčního pojištění, jež je dlouhodobě předmětem kritiky soudů (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 2039/2015 ze dne 22. září 2019, rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 10 Ad 18/2014, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6, sp. zn. 53 C 20/2012 a konečně i náleze Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 2/15), dále pak Rady vlády pro lidská práva, Veřejného ochránce práv a řady dalších institucí. Celospolečenské řešení nelegální práce by mělo analyzovat a změnit i tuto praxi.

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění.

⁶ Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 27. 2. 2020, č. j. 30 A 155/2018 – 76, resp. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 124/2020 – 42. Důvodová zpráva k § 87 zákona o zaměstnanosti tuto tezi podporuje, když uvádí následující: *„Toto ustanovení oproti stávající právní úpravě časově posouvá informační povinnosti ke dni nástupu cizince do zaměstnání. V současné době je plnění oznamovací povinnosti následně a úřad práce tak nemůže posoudit oprávnění zaměstnávání cizince v tomto zjednodušeném režimu.“*

⁷ Tak rozsudek Městského soudu v Praze č. j. č. j. 8 Ad 29/2016– 50, bod 45 a násl.

⁸ Rozsudek Městského soudu v Praze č. j. č. j. 15 A 152/2019– 55, bod 62.

že se včasné neoznámení týká jen některých cizinců a jen po krátkou dobu.⁹ Naopak přísnější trest je odůvodněn v případě nesplnění oznamovací povinnosti u více cizinců.¹⁰

Rozsah oznamovací povinnosti MPSV vykládá značně široce, judikatura však výkonnou příležitostně moc příležitostně mírní. Soudy zaujímají stanovisko, že oznamovací povinnost se netýká např. cizinců vyslaných k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy o dílo.¹¹

Zákon o zaměstnanosti ukládá informovat především o osobě cizince,¹² zaměstnavatele a o dni nástupu cizince, a to nejpozději v den nástupu cizince k výkonu práce. Dále jsou vyžadovány údaje týkající se délky pracovního poměru, četnosti zaměstnání na území České republiky. Změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl. Pokud se jedná o poslední den pro splnění oznamovací povinnosti, který je identifikován jako den nástupu cizince k výkonu práce, pak v kontrolní praxi kontrolované subjekty mají určitý prostor pro manipulaci s tímto dnem, pokud cizinec je ochoten se podílet na podpisu nové pracovní smlouvy s pozdějším dnem nástupu do práce.

Pokud se jedná o oznámení identifikace cizince, došel Městský soud v Praze k závěru, že „ověření totožnosti jakéhokoli uchazeče o zaměstnání prostřednictvím jím předloženého dokladu totožnosti nelze pokládat za mimořádný úkon nad rámec běžných, resp. zákonem vyžadovaných postupů, nýbrž jde o standardní postup, bez něhož se uzavírání pracovního poměru neobejde.“¹³ Zaměstnavatel je tak povinen totožnost cizince ověřovat a nese odpovědnost za neodhalení padělaných osobních dokladů cizince.

Zaměstnavatel Úřad práce informuje obvykle způsobem, který je dohodnut s příslušným kontaktním pracovištěm. Je však stále odpovědností zaměstnavatele informovat Úřad práce včas. Zvolí-li pro splnění oznamovací povinnosti např. obyčejnou poštu a poštovní zásilka nedojde na příslušné územní pracoviště včas, lze zaměstnavatele potrestat za nesplnění jeho povinnosti.¹⁴

⁹ Tak rozsudek Krajského soudu v Brně č.j. . č. j. 62 Ad 17/2019-116, bod 52.

¹⁰ Srov. rozsudek Městského soudu v Praze č.j. . č. j. 14 Ad 9/2018- 93, bod 3é.

¹¹ Srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. 1. 2011, čj. 9 Ca 237/2008- 47.

¹² V rozsahu jméno, příjmení, místo narození, státní občanství.

¹³ Rozsudek Městského soudu v Praze č.j. . č. j. 15 A 152/2019- 55, bod 62.

¹⁴ Srov. rozsudek Městského soudu v Praze č.j. . č. j. 8 Ad 29/2016- 50, bod 34. Soud v této souvislosti zdůraznil: „Vedle zaslání oznámení obyčejnou poštovní zásilkou se přitom žalobci nabízely další způsoby jeho doručení Úřadu práce, které buď samy o sobě poskytují jistotu, že oznámení bude skutečně doručeno (zaslání prostřednictvím datové schránky), nebo umožňují alespoň zpětně ověřit, jestli doručeno bylo, na což následně může odesílatel zareagovat např. opakovaným odesláním oznámení (může se jednat např. o doporučenou poštovní zásilku nebo doporučenou poštovní zásilku s dodejkou).“ Městský soud v Praze tak rozhodl přes právní názor, který Nejvyšší správní soud vyjádřil v rozsudcích ze dne 16. 6. 2009, č. j. 9 AfS 91/2008-62, a ze dne 6. 8. 2009, č. j. 9 AfS 108/2008-59.

Zaměstnavatel je povinen o nástupu cizince do zaměstnání písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce skrze příslušný formulář o nástupu daného cizince. Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance do práce nenastoupil do práce, či nastoupil a následně ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, anebo zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce i důvod ukončení.¹⁵

3. Belgická úprava

V Belgii podléhají agentury práce povinnosti předchozího povolení, bez něhož nemohou legálně vykonávat svou činnost na území tohoto státu. Podmínky a řízení se nicméně liší podle toho, kde má agentura práce působit, odlišné podmínky mají Vlámský region, Valonský region, hlavní město Brusel a německojazyčná společenství (Ostbelgien). V případě Ostbelgien německé společenství upustilo od registrační povinnosti, která jinak platí např. ve Valonsku.¹⁶

Základní úpravu představuje Zákon ze dne 5. března 2002 o pracovních, mzdových a zaměstnaneckých podmínkách v případě vysílání pracovníků v Belgii a jejich dodržování (dále jen „belgický zákon o vysílání pracovníků“) a zákon ze dne 24. července 1987 o dočasné práci, dočasném přidělování pracovníků a vysílání pracovníků ve prospěch uživatelů (dále jen „belgický zákon o dočasném přidělování pracovníků“). V návaznosti na Směrnici č. 2018/957/EU (Prosazovací směrnici)¹⁷ byl přijat Zákon ze dne 12. června 2020 týkající se různých otázek vysílání pracovníků do Belgie.¹⁸ Zajímavým prvkem belgické úpravy je existence trestních sankcí. Na tom zákon z 12. června 2020 pochopitelně nic nezměnil. Článek 5 odst. 1 zákona o vysílání pracovníků totiž stanovil, že na vyslané pracovníky se vztahují pracovní, mzdové a zaměstnanecké podmínky stanovené právními, správními nebo smluvními předpisy, které jsou trestněprávně postižitelné. Nové znění tohoto článku stanoví obecnou zásadu, že se na vyslané zaměstnance vztahují pracovní, mzdové a zaměstnanecké podmínky stanovené právními, správními nebo administrativními předpisy, které jsou trestně po-

¹⁵ Při ukončení zaměstnání výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením je zaměstnavatel povinen uvést i důvod ukončení tohoto zaměstnání.

¹⁶ Tak odůvodnění k Dekretentwurf zur Festlegung des Haushaltsplans der Einnahmen und des Allgemeinen Ausgabenhaushaltsplans der Deutschsprachigen Gemeinschaft für das Haushaltsjahr 2022, které je dostupné zde: [file:///C:/Users/MTS/Downloads/9-HH2020-2022%20\(2021-2022\)%20Nr.%204.pdf](file:///C:/Users/MTS/Downloads/9-HH2020-2022%20(2021-2022)%20Nr.%204.pdf)

¹⁷ Směrnici č. 2018/957/EU kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

¹⁸ Cit. zákon byl zveřejněn v belgickém úředním věstníku dne 18. června 2020 a vstoupil v platnost dne 30. července 2020.

stížitelné, na jedné straně a civilními předpisy, které byly prohlášeny za obecně závazné, na straně druhé. Belgičtí odborníci se shodují, že z hlediska obsahu to neznamená žádnou změnu, ale článek nyní výslovně upřesňuje, že se musí jednat o kolektivní smlouvy, které byly prohlášeny za všeobecně závazné. Pikantní je, že dle belgického práva existuje omezené množství tzv. uznávaných odborových svazů, resp. organizací (v zásadě tři), což jen dávám do souvislosti s českou doktrínou, že mezi odborovými organizacemi nelze rozlišovat a už vůbec nelze jejich počet omezovat.¹⁹ Belgická úprava patří k těm zemím, kde kolektivní smlouvy mají podstatně větší význam než v České republice.

3.1 Podmínky pro agentury práce

Agentury práce, které zamýšlí přidělovat agenturní zaměstnance v regionu Brusel-hlavní město a Valonsko, mohou poskytovat služby pouze po předchozí registraci. Agentura práce je v souvislosti se svou registrací povinna sdělit identifikační údaje. Kromě náležitostí srovnatelných s českými předpoklady v zákoně o zaměstnanosti toho je žadatel povinen nesoustředit více než 40 % své činnosti na jednoho uživatele nebo na několik uživatelů se společným podílem a nebyt partnerem svých uživatelů.²⁰ Žadatel je povinen nemít nedoplatky na daních a nedoplatky na příspěvcích, které vybírá belgický Národní úřad sociálního zabezpečení a fond životního zabezpečení.²¹

Předběžné povolení uděluje agentuře práce vláda po obdržení stanoviska Poradního a konzultačního výboru pro umísťování, a to mimo jiné poté, co dojde k přezkoumání podkladů, které musí agentura práce ke své žádosti přiložit. Kromě dokladů, které jsou totožné s doklady předkládanými podle české úpravy valonská úprava ukládá předložit:

- jmenný seznam ředitelů, společníků a většinových akcionářů společnosti, seznam fyzických osob, které jsou oprávněny zavazovat agenturu dočasného zaměstnávání ve vztahu ke třetím osobám, a případně organizační schéma statutárních orgánů agentury dočasného zaměstnávání a
- kopii poslední roční účetní závěrky nebo finančního plánu v případě začínající agentury práce.

Pokud žádost o povolení agentury pro dočasnou práci podává agentura práce se sídlem mimo EU a EHP musí k ní být kromě zmíněných dokladů přiložit důkazní prostředek o tom, že skutečně poskytuje služby dočasné práce ve své zemi původu.

¹⁹ Ptám se, zda je lépe chráněn zaměstnanec, u jehož zaměstnavatele působí čtyři odborové organizace, než kdyby tam působila odborová organizace jen jedna. Připomínám, že české právo nenabízí jinou metodu (na rozdíl od práva belgického), jak upravit vztahy s více zaměstnanci než konsenzus.

²⁰ Nesmí se tak jednat o tzv. přidružené podniky ve smyslu přílohy I nařízení Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (Úř. věst. L 214/3, 9.8.2008)

²¹ Dekret o registraci nebo licencování agentur práce z 3. dubna 2009, v originále Décret relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement.

V Belgii byly zavedeny poměrně účinná opatření proti nelegální práci spočívající v kombinaci daňových úlev a obcí organizovaných možnostech úklidu (jako je např: mytí podlah a oken; mytí nádobí; vaření; praní a žehlení; drobné pochůzky a případné opravy). Podnětem pro obyvatele jsou daňové úlevy v kombinaci se společnutím se na zorganizování pomocných či úklidových prací, které pro ně udělá alespoň v určitém rozsahu jejich (domovská) obec.²² Pomocí systému voucherů může obyvatel s bydlištěm v Belgii využít pomoci zkušené pomocnice v domácnosti. Vynaložené náklady jsou navíc způsobilé pro daňový odpočet u příjmu daného obyvatele. Mohu tak osobně dosvědčit, že využívání poukázek na služby zjednoduší každodenní život a ulehčí od únavné domácí práce.²³

Systém poukázek na služby²⁴ je platební systém dotovaný třemi regiony: Valonsko, region hlavního města Bruselu a vlámský region. Díky tomuto způsobu platby může každý dospělý obyvatel Belgie²⁵ využívat služby v oblasti úklidu, žehlení, vyřizování domácích záležitostí, nákupu nebo dopravy osob se sníženou pohyblivostí za výhodné ceny. Kritériem pro určení příslušnosti je bydliště (centrum hospodářských zájmů). Společnost, která chce dodávat tyto služby pro všechny tyto tři regiony musí mít udělenou licenci pro všechny tyto tři oblasti. Tato společnost povolení pozbude, pokud nebude v daném regionu po 12 měsících poskytovat žádné služby.

Předmětem našeho zájmu jsou oznamovací povinnosti, které jsou i zde ve srovnání s českou úpravou vysoce nadstandardní. Zaměstnanec, který bude poskytovat služby, musí být nahlášen společnosti Sodexo před poskytnutím služby klientovi. Úřad Brusel-hlavní město zkontroluje, zda je zaměstnanec řádně registrován jako zaměstnanec schválené společnosti. Taktéž kontrola se provádí též v den poskytnutí služby.²⁶ V rámci hlášení, které se vyplňuje elektronicky se tak hlásí úplný a aktualizovaný seznam všech zaměstnanců s uvedením typu pracovního poměru (na dobu určitou nebo neurčitou), NISS²⁷ zaměstnance, organizační jednotku schváleného zaměstnavatele zaměstnance nebo zaměstnavatele, ke které je zaměstnanec přidělen. Kontrolu pochopitelně mohou provádět též další kontrolní orgány, zejména orgány sociálního pojištění. Všechny tyto kontrolní orgány pak při kontrole vychází z tzv. Dimony,

²² Úřady provádí reklamu pro tyto služby takto: Zavoláte si pracovníka ze schválené společnosti a zaplatíte mu servisní poukázkou za hodinu vykonané práce. „*Za kalendářní rok si můžete objednat 500 servisních poukázek, prvních 400 za cenu 9 EUR a zbývající za 10 EUR. Atraktivní ceny za provádění vašich domácích prací.*“ Srov. <https://www.titre-service.brussels/#quota-commande> (cit. 15.6.2022).

²³ Fungování systému ověřeno kvalifikovaným rozhovorem s profesory university v Bruselu dne 4. 5. 2022, a to zejména s Pieterem Pecinovským, který tyto služby využívá.

²⁴ Poukázky vydává společnost Sodexo. Bližší popis je k dispozici v manuálu dostupném zde: <https://www.titre-service.brussels/getattachment/f6ed27bb-5ce4-42a5-ad04-8f666a817676/2guide-d-info-pour-les-entreprises-agrees.pdf> (Cit. 22.6.2022).

²⁵ Osoba starší 18 let a žijící v těchto regionech.

²⁶ S účinností od 1. května 2017 musí dokonce schválená společnost nahlásit společnosti Sodexo všechny smluvní údaje svých pracovníků.

²⁷ Jedná se o identifikační číslo zaměstnance vytvořené pro účely sociálního zabezpečení.

což je zkratkové slovo složené z počátečních písmen francouzských (fr. Déclaration Immédiate) a holandských slov (niz. Onmiddellijke Aangifte). Obě sousloví znamenají okamžité hlášení, což Dimona představuje a ne náhodou ji belgická vláda označuje za „základní kámen“ správy sociálního zabezpečení.

Jedná se o software, do něhož každý zaměstnavatel²⁸ zasílá elektronickou zprávu oznamující každý nástup a výstup zaměstnance z pracovněprávního vztahu.²⁹ K přihlášení jsou třeba přihlašovací jméno a heslo. V rámci tohoto software jsou informováni o změnách všechny relevantní státní orgány. Sankcí za nesprávné hlášení včetně sankce za neodstranění zjištěných vad je v rámci zkoumaného systému to, že všechny poukázky na služby doručené společnosti Sodexo, které se týkají zaměstnance, jehož údaje nebyly společnosti Sodexo předem nahlášeny, nebudou společnosti proplaceny, dokud předmětná společnost nesplní oznamovací povinnost, resp. neopraví chyby ve vadném hlášení.

4. Švýcarská úprava

Podstatou ochrany švýcarského pracovního trhu je relativně robustní úprava oznamovací povinnosti regulovaná ve Spolkovém zákoně o doprovodných opatřeních pro vyslané pracovníky a o kontrole minimálních mezd stanovených ve standardních pracovních smlouvách (dále „Zákon o kontrole“).³⁰ Právní úpravě pomáhá též vyspělá neformální struktura, tzn. odpovědný přístup místních občanů, kteří se nebojí oznámit podezřelé jednání a aktivně se účastní na případných kontrolních akcích.³¹ Doprovodnými opatřeními je povinnost vysílajícího zaměstnavatele složit kauci, pokud tak stanoví příslušná všeobecně použitelná kolektivní smlouva a institut solidární odpovědnosti hlavního dodavatele služeb.³²

Před zahájením nasazení musí zaměstnavatel písemně a v úředním jazyce místa, kde budou jeho zaměstnanci pracovat, oznámit orgánu určenému kantonem informace nezbytné pro provedení kontroly, zejména:

²⁸ Zaměstnavatel se identifikuje číslem označeným jako „NSSO“.

²⁹ V online službě Dimona lze při hlášení zvolit jednu z následujících možností: pracovník nastupuje do práce; zaměstnanec opouští své zaměstnání; či zaměstnanec je zaměstnán déle nebo kratší dobu, než se předpokládalo.

³⁰ Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne. Zákon je k dispozici zde <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/231/de>

³¹ Zákon o kontrole předvídá existenci jakýchkoli tripartitních komisí, které si mohou vyžádat spolupráci od kontrolních orgánů. Počet členů těchto komisí se liší podle velikosti a struktury příslušného trhu práce. Konfederace hradí 50 % mzdových nákladů členů těchto komisí.

³² Podle čl. 5 Zákona o kontrole platí, že jsou-li práce v hlavní nebo vedlejší stavební činnosti prováděny subdodavateli, odpovídá první zhotovitel (celkový, generální nebo hlavní zhotovitel) podle občanského práva za nedodržení čistých minimálních mezd a pracovních podmínek subdodavateli. První zhotovitel ručí společně a nerozdílně za všechny subdodavatele, kteří následují za ním v řetězci smluv a smluvních vztahů. Odpovídá však pouze v případě, že subdodavatel byl již dříve neúspěšně stíhán nebo nemůže být stíhán ze strany švýcarských kontrolních orgánů.

- totožnost a mzdu osob vyslaných do Švýcarska;³³
- činnost prováděnou ve Švýcarsku;
- místo, kde se práce provádí.³⁴

Zahraniční poskytovatelé služeb EU/EHS jsou povinni při vysílání zaměstnanců do Švýcarska uvést hrubou hodinovou mzdu, která je tam vyplácena jednotlivým zaměstnancům. To má příslušným kontrolním orgánům (kantonálním inspektorátům práce) umožnit bojovat proti případným nezákonně nízkým mzdám a fiktivní samostatné výdělečné činnosti.

Oznámení se činí elektronickou formou.³⁵ Oznámení je nutno učinit pokaždé před každým jednotlivým vysláním. Zajímavou technickou bariérou je právní povinnost každého podnikatele plnit oznamovací povinnost samostatně. Pokud pak v konkrétním případě má např. všech 20 samostatných podnikatelů jednu fyzickou osobu, která činí toto oznámení za ně a ještě navíc za hlavního dodavatele služeb, je to pro švýcarské kontrolní orgány upozornění, že by se mohlo jednat ve skutečnosti o zaměstnance a nikoliv samostatné podnikatele/subdodavatele. Švýcarské právo navíc vyžaduje, aby subdodavatelé byli hlavním dodavatelem smluvně zavázáni dodržovat švýcarské právo. V případě absence takového smluvního závazku může být postižen nejen subdodavatel, ale též odběratel služeb.

K oznámení je zaměstnavatel povinen přiložit podepsané prohlášení, že vzal na vědomí podmínky vyslání a že se zavazuje, že je bude dodržovat. Práce pak mohou být zahájeny nejdříve osm dní po oznámení zadání. Orgán určený kantonem zašle neprodleně kopii oznámení zahraničního zaměstnavatele kantonální tripartitní komisi a případně společně komisi zřízené obecně závaznou kolektivní smlouvou dotčeného odvětví.³⁶

Podle čl. 1a Zákona o kontrole platí, že zahraniční poskytovatelé služeb jsou povinni prokázat to, že jsou skutečně samostatně podnikající, a to kontrolnímu orgánu. Zákon umožňuje kontrolním orgánům uložit kontrolované osobě předložít

³³ Pokud jsou příspěvky do kompenzačních fondů nebo srovnatelných institucí stanoveny obecně závaznými kolektivními smlouvami v souvislosti se zajištěním mzdových nároků, jako je dovolená, svátky nebo přídavky na děti, vztahují se tato ustanovení také na zaměstnavatele, kteří vysílají zaměstnance do Švýcarska. Toto ustanovení se nepoužije, pokud zaměstnavatel prokáže, že za stejné období platí příspěvky takové instituci ve státě, v němž má bydliště. Pokud obecně závazná kolektivní smlouva stanoví povinný příspěvek na náklady na vzdělávání, vztahují se příslušná ustanovení také na zaměstnavatele, kteří vysílají zaměstnance do Švýcarska, pokud jejich vyslání trvá déle než 90 dní. PÄRLI, K.: Stämpflis Handkommentar SHK, 2018, Entsendegesetz, komentář na str. 46 a násl. k čl. 2. Z judikatury pak rozhodnutí Spolkového soudu z 12. 3. 2021, sp. zn. 2C_51/2019.

³⁴ Srov. čl. 7 odst. 1 písm. d) cit. předpisu. Zaměstnavatel musí vyslaným pracovníkům zajistit ubytování, které odpovídá obvyklému standardu v místě vyslání, pokud jde o hygienu a pohodlí. Srážky za ubytování a stravování nesmí překročit místní obvyklou úroveň.

³⁵ Oznamovací formulář je dostupný zde: <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/> (cit. 3.10.2022).

³⁶ GEISER, T., MÜLLER, R.: Arbeitsrecht in der Schweiz. 3. Auflage. Stämpfli, Bern 2015, str. 86 a násl.

- kopii hlášení podle čl. 6 Zákona o kontrole či souhlas vystavený švýcarskými orgány
- a
- kopie smlouvy s klientem nebo zákazníkem; pokud neexistuje písemná smlouva, písemné potvrzení klienta nebo zákazníka o objedávce nebo smlouvě o dílo ve Švýcarsku; dokumenty musí být předloženy v úředním jazyce.

Pokud není kontrolovaná osoba schopna předložit požadované dokumenty, stanoví jí kontrolní orgán lhůtu pro odklad v délce nejvýše dvou dnů. Pokud kontrolované orgány nemohou na základě předložených dokumentů a případných zjištění na místě jednoznačně posoudit, zda se jedná o samostatnou výdělečnou činnost, mohou žádat doložení dalších podkladů. Kontrolovaná osoba a její zmocněnec nebo klient musí kontrolním orgánům na vyžádání předložit všechny dokumenty, které slouží jako důkazní prostředek o samostatné výdělečné činnosti kontrolované osoby a které poskytují informace o existujícím smluvním vztahu, včetně jeho obsahu.

Specialitou švýcarského práva je, že některé takové obecně závazné kolektivní smlouvy (něm. Gesamtarbeitsvertrag) ukládají složení kauce pro zaměstnavatele.³⁷ Kauce je smluvní ujednání, které slouží jako jistina pro případ porušení kolektivní smlouvy. Na vysílající zaměstnance se může vztahovat kolektivní smlouva, u níž došlo k extenzi její působnosti pro daný sektor ekonomiky.³⁸ Příkladem jsou kolektivní smlouvy pro malířské a štukatéřské obory, pro izolační průmysl, pro stavebnictví, pro dokončovací práce v kantonech Basel-Landschaft, Basel-Stadt a Solothurn, pro omítkářskou živnost v kantonu Basel-Stadt, pro štukatéřské řemeslo v Curychu, pro stropní a interiérové dokončovací práce, pro obchod s kovy, pro obor pokládky panelů, pro elektrotechnický průmysl v kantonu Valais, pro stavební inženýrství a stavební obvodové pláště v kantonu Valais, pro průmysl kovových konstrukcí v kantonu Valais, pro štukatéry, omítkáře, sádkokartonáře, montéry stropních obkladů a omítkáře v kantonu Ticino, pro zahradnictví kantonu Ticino a pro obchod s dlaždicemi a mozaikami v kantonu Ticino.³⁹

Povinnost složit kauci, která bude použita pro případ porušení kolektivní smlouvy je zajímavá institut z více ohledů. Kolektivní smlouva především není jen tak nějakou smlouvou. Švýcarská kolektivní smlouva obvykle předvídá existenci společné komise,

³⁷ Výše zálohy závisí na ustanoveních kolektivní smlouvy platné pro dané odvětví. Švýcarské společnosti musí zpravidla zaplatit maximální výši zálohy, u zahraničních zaměstnavatelů hraje roli hodnota smlouvy ve Švýcarsku. Příslušná hodnota zakázky odpovídá příslušné kumulativní hodnotě zakázky na službu (celkové hodnotě zakázky), kterou zahraniční vysílající zaměstnavatel poskytuje ve Švýcarsku celkem za kalendářní rok. Celková hodnota zakázky zahrnuje jak hodnotu zboží, které má být zpracováno, tak hodnotu práce, která má být provedena.

³⁸ K extenzi dochází na základě Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AS 2003 1370; BBl 1999 6128).

³⁹ Srov. přílohu č. 8 kolektivní smlouvy pro pokrývače, smlouva je dostupná zde https://plk-gebaeudehuelle.ch/files/GAV_GH_2020-2023_d_web.pdf (Cit. 3.10.2022).

kteřá mimo jiné kontroluje právě dodřžování kolektivní smlouvy a má právo vybírat náklady spojené s vymáháním dodřžování kolektivní smlouvy, vybírá zálohy a vyměřuje smluvní pokuty v případech, kdy byla kolektivní smlouva porušena. Kauce je příjem této společné komise. K nutno je nutno doplnit, že mzda nelegálně pracujících zaměstnanců nemůže sloužit k úhradě újmy, která byla nelegální prací způsobena.⁴⁰

5. Závěr

V českém, belgickém i švýcarském právu je základním nástrojem pro boj proti nelegální práci (tedy proti práci konané načerno i práci konané simulovaně samostatně) oznamovací povinnost, kterou je třeba splnit včas a úplně. Díky oznamovací povinnosti kontrolní orgány získávají znalost, kdo z agenturních zaměstnanců pracuje na kontrolovaném pracovišti. Oznamovací povinnost však nikdy sama o sobě nestačí. Oznamovací povinnost musí být doplněna ediční povinností a sofistikovaným kontrolním mechanismem.

V belgickém podání vidíme software Dimona, který je schopen v aktuálním čase vybavit i kontrolní orgány informacemi o tom, kdo má hlášen nástup do práce jako zaměstnanec na konkrétním pracovišti v konkrétním městě a ulici. Švýcarský systém rovněž využívá extenzivně povinnost oznámit nástup k výkonu práce u vyslaných zaměstnanců, kromě toho ovšem je možno v rámci plnění oznamovací povinnosti vysílajícího zaměstnavatele zatížit v z českého pohledu extenzivním rozsahu dodatečnými oznamovacími povinnostmi k prokázání toho, zda vyslané osoby jsou či nikoliv zaměstnanci. Inspirativní je švýcarská praxe spojená s uložením kauce v kolektivní smlouvě. Nutno k tomu doplnit, že se ovšem nejedná o všespásný lék. I švýcarské statistiky odborové organizovanosti ukazují klesající počet odborově organizovaných členů.⁴¹ Belgické i švýcarské orgány si v nejednom případě vyžádají skrze soudní příkaz pomoc od české inspekce práce a kontrolují oprávněnost přidělení A1 formulářů, kdy vysílajícímu zaměstnavatele skrze spolupráci s příslušnými orgány v České republice blokují účty o peněžních ústavů.

Kvalitní úprava oznamovací povinnosti a její efektivní kontrolování je však pouze částí řešení problému nelegální práce, a to rozhodne ně nejdůležitější. Klíčové zůstává odstranit či alespoň minimalizovat ziskovost nelegální práce, a to ve všech oblastech ekonomiky. Švýcarská judikatura poukazuje na to, že mzdu za nelegální práci nelze jednoduše zabavit. Řešení je nutno hledat nikoliv u těch, kteří pracují, ale u těch, kteří práci zadávají a její výsledky odebírají. Analyzovaným podnětem je příklad belgické

⁴⁰ Tak rozsudek Spolkového nejvyššího soudu ze dne 22. srpna 2011, sp. zn. 6B_359/2011. Soud rozhodl, že konfiskace náhrady škody podle trestního práva (čl. 70 odst. 1 SCC) je nepřipustná, pokud jde o příjmy, které obdržel zahraniční zaměstnanec bez povolení k pobytu a zaměstnání z pracovní smlouvy (jednalo se o odměnu z „moonlightingu“). Normy občanského a veřejného práva totiž nahrazují vedle zásady jednoty právního řádu i použitelnost trestněprávní kompenzace konfiskace odměny z „nehlášené práce“.

⁴¹ *OECD Stat.* Organisation for Economic Cooperation and Development. Získáno 31. října 2019. Statistika jsou dostupné https://en.wikipedia.org/wiki/Trade_unions_in_Switzerland (cit. 3.10.2022).

praxe, kdy skrze státěm připravený a obcemi garantovaný systém si obyvatelé Belgie mohou objednat legálně výpomoc v domácnosti, ušetřit na daních, a ještě vykonat dobrou věc.

Česká praxe včetně podkladové legislativy se zdá být proto stále ve srovnání s těmito dvěma analyzovanými právními řády příliš strohá a autor by se nebál slova mírná. Je namístě zvážit rozšířit rozsah oznamovací povinnosti, kterou je povinen splnit zahraniční zaměstnavatel vysílá-li cizí agenturní zaměstnance k výkonu práce na území České republiky. Četnější oznamovací povinnost však musí být též podpořena kvalitními neprávními nástroji, jako je dostatečné softwarové vybavení inspekce práce, jež umožní inspektorům samostatně či ve spolupráci s celní správou nebo Policí ČR předem vědět, kteří cizinci jsou hlášeni jako agenturní zaměstnanci na určitém konkrétním pracovišti.

OCHRANA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE PŘED NÁHLÝM SKONČENÍM PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

JUDr. Štěpán Pastorek a JUDr. Monika Pastorková¹

Dne 9. listopadu 2022 byl do mezirezortního připomínkového řízení rozeslán návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „Novela“).² Vedle novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), spočívající mimo jiné i v redefinici nelegální práce, dochází k novelizaci zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a to návrhem opatření k ochraně agenturních zaměstnanců spočívající v zakotvení zákazu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 3 roky a zákazu uzavírání pracovněprávních vztahů zaměstnanců agentury práce pouze na dobu dočasného přidělení k uživateli. Současně dochází i k zavedení dalších opatření zabráňujících nadužívání možnosti přidělování agenturního zaměstnance k jednomu uživateli.

Tento příspěvek má za cíl upozornit na jeden vybraný, a podle našeho názoru problematický, aspekt agenturního zaměstnávání – uzavírání pracovněprávních vztahů na dobu přidělení, resp. „na dobu potřeby uživatele“ – a zhodnotit způsob, jakým se Novela pokouší této výzvě čelit, a to přesto, že jsme si vědomi skutečnosti, že v době odevzdání tohoto příspěvku probíhá meziresortní připomínkové řízení a finální znění novelizace může doznat značných změn.

1. Úvod

I nadále³ jsme přesvědčeni, že agenturní zaměstnanci jsou na trhu práce v obecně zranitelnějším postavení než zaměstnanci kmenoví. O této skutečnosti vypovídá ostatně už to, že agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi tzv. překerní zaměstnání.

¹ Štěpán Pastorek je interním doktorandem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy a advokátem. Monika Pastorková je vrchním ministerským radou v Oddělení platební neschopnosti zaměstnavatele a agenturního zaměstnávání Ministerstva práce a sociálních věcí.

Článek vznikl za finanční podpory GA UK v rámci projektu „Nelegální a nucená práce se zaměřením na její výkon cizinci ze třetích zemí“, č. projektu 320121, řešeném na Univerzitě Karlově. Článek reflektuje právní stav ke dni 22. 11. 2022.

² Návrh zákona je dostupný ve veřejné části eKLEP: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSCKR-KEYIT>

³ PASTOREK, Š., PASTORKOVÁ, M. Úvahy nad agenturním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí – výzvy doby současné i (post)covidové. In Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové. Praha: Univerzita Karlova, 2021 s. 71–83. ISBN 978-80-7630-016-3.

Jedná se také o oblast, které je ze strany orgánů inspekce práce věnována velká pozornost. Mezi mnohými důvody, které nás vedou k tomuto závěru, je taktéž to, že česká právní úprava nijak nebrání tomu, aby dočasnost dočasného přidělení byla pouze navenek deklarovaná, ačkoli z článku 5 odst. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen „směrnice o agenturním zaměstnávání“)⁴ vyplývá závazek členských států zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Máme proto za to, že daná povinnost není v českém právním řádu řádně reflektována.⁵ Další důvod spočívá v tom, že je v důsledku stavu právní úpravy možné, aby uživatel, tj. subjekt, který není stranou pracovněprávního vztahu, měl vliv na jeho trvání, resp. skončení. Právě druhému námi uvedenému důvodu, tj. vlivu uživatele na trvání pracovněprávního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance, je věnován tento příspěvek.

V úvodu zmíněná Novela si vytyčila mimo jiné cíl spočívající v zákazu uzavírání pracovněprávních vztahů na dobu dočasného přidělení a zabránění nadužívání možnosti přidělování agenturního zaměstnance k jednomu uživateli, tedy dosažení skutečné dočasnosti agenturního zaměstnávání.

2. Vliv uživatele na skončení pracovněprávního vztahu

Podle § 309 odst. 1 věty druhé zákoníku práce nesmí uživatel vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce. Jinými slovy uživatel není oprávněn k právnímu jednání, kterým by došlo ke změně či skončení pracovněprávního vztahu zaměstnance, který je k němu dočasně přidělen. Navzdory této úpravě však může mít uživatel v důsledku svého jednání přímý vliv na skončení pracovněprávního vztahu agenturního zaměstnance.

Agentura práce svého zaměstnance dočasně přiděluje na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Obecně platí, že pracovněprávní vztah může být uzavřen na dobu neurčitou nebo určitou, přičemž doba určitá může být vymezena různě – v případě agenturního zaměstnance může být omezena dobou dočasného přidělení k uživateli. Na tom není bez dalšího nic zvláštního, ostatně v písemném pokynu agentury práce vůči jejímu zaměstnanci je stanovena i doba trvání dočasného přidělení.⁶ Avšak podle § 308 odst. 1 písm. g) zákoníku práce musí dohoda agentury práce s uživatelem obsahovat podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Na okraj lze podotknout, že formulace se slovem „musí“ je poměrně nešťastná,

⁴ Článek 5 odst. 5 směrnice o agenturním zaměstnávání: Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.

⁵ Shodně i SMOLAŘ, D., RANDLOVÁ, N. Úvaha nad „dočasností“ přidělení při agenturním zaměstnávání, *Práce a mzda*, 2021, č. 2, s. 21.

⁶ § 309 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

neboť se mohou objevit případy, kdy ani agentura práce a ani uživatel nemají zájem takové ujednání učinit a § 309 odst. 2 písm. e) zákoníku práce stanoví, že písemný pokyn agentury práce obsahuje podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím dočasného přidělení pouze pokud „byly-li sjednány“.⁷ Zákoník práce tak umožňuje, aby uživatel jednostranným prohlášením vůči agentuře práce reálně ukončil dočasné přidělení agenturního zaměstnance, čímž má přímý vliv i na skončení pracovněprávního vztahu v případě, že na dobu dočasného přidělení vázáno právě i jeho trvání. Ke skončení pracovněprávního vztahu tak může dojít náhle. Je otázkou, zda takový důsledek, tj. ukončení zaměstnání na základě vůle subjektu, který není stranou pracovněprávního vztahu, není v rozporu se zásadou zvláštní zákoné ochrany postavení zaměstnance.

Možnost uživatele jednostranně ukončit dočasné přidělení je v § 308 odst. 1 písm. g) zákoníku práce limitováno tím, že podmínky pro takové ukončení nelze sjednat pouze ve prospěch uživatele. Nelze však plně vyloučit existenci případů, kdy toto ustanovení zákoníku práce není respektováno, případně situaci, že dohoda mezi agenturou práce a uživatelem toliko deklaruje prospěch takového ujednání pro obě strany, avšak s ohledem na závislé postavení zaměstnance není prakticky využit.⁸ Nadto uživatel nemusí být jednostranným ukončením dočasného přidělení zaměstnancem agentury práce nijak dotčen, neboť na základě obchodněprávního vztahu může mít s agenturou práce ujednání o nahrazení takového zaměstnance jiným.⁹

3. Novela a její možné dopady

Nyní předložená Novela počítá s tím, že „*je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, nesmí být tato doba vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli.*“ Podle názoru předkladatele je toto opatření navrhováno proto, aby agenturní zaměstnávání nebylo zneužíváno a dočasně přidělování zaměstnanci se nenacházeli v krajně nejistém postavení ohledně konce jejich pracovněprávního vztahu.¹⁰

Ačkoli důvodová zpráva ani zpráva RIA neuvádí, že by snad Novela regulovala případy, kdy je doba trvání pracovněprávního vztahu vymezena slovně, a to např. „dobou dočasného přidělení“ či „po dobu potřeby uživatele“, lze tento závěr dovodit z předloženého materiálu a dalších ustanovení zákoníku práce. Pokud bude Novela přijata v navrhovaném znění, měl by v případě, že uživatel využije práva jednostran-

⁷ Obdobně také PICHRT, Jan. § 308 [Náležitosti dohody o dočasném přidělení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1208, marg. č. 8.

⁸ POSPÍŠIL, V. Agenturní zaměstnávání pohledem práva na rovné zacházení. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. ed., 2015. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer. s. 264.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Důvodová zpráva k Novele.

ného ukončení dočasného přidělení, pracovněprávní vztah agenturního zaměstnance i nadále pokračovat. Jestliže nebude mít agentura práce pro zaměstnance dalšího využití, pak v případě pracovního poměru nastoupí překážka na straně zaměstnavatele, a to konkrétně podle § 208 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

V této souvislosti si lze položit otázku, zda by z tohoto důvodu nebyly jako důsledek Novely více využívány dohody o pracovní činnosti. Domníváme se, že nikoli, a to mimo jiné s odkazem na závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, ve kterém se soud zabýval otázkou, zda je v případě dohody o pracovní činnosti možné sjednat výpovědní dobu v jiné než zákonem uvedené délce a zda zaměstnanci tohoto pracovněprávního vztahu přísluší náhrada odměny za dobu, kdy mu není přidělována žádná práce na základě důvodu na straně zaměstnavatele. Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zmíněné ustanovení se však může v podmínkách agenturního zaměstnávání jevit jako problematické, neboť je to obvykle uživatel, kdo stanoví pracovní dobu a její rozvržení. Zákoník práce zároveň nebrání tomu, aby si zaměstnavatel (agentura práce) a zaměstnanec v rámci dohody o pracovní činnosti sjednali rozvržení pracovní doby. Je tedy velmi pravděpodobné, že k nějakému rozvržení pracovní doby dojít nevyhnutelně musí. Nejvyšší soud ve zmíněném rozsudku uvedl: *„Zaměstnavatel si tak může se zaměstnancem například sjednat, ve kterých dnech je zaměstnanec práce povinen vykonat, ale bez bližšího rozvržení pracovní doby v těchto dnech. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen ve sjednaných pracovních dnech zaměstnanci přidělit práci s tím, že přesné vymezení pracovní doby v těchto dnech je ponecháno jeho aktuálním potřebám. Nebo také zaměstnavatel může vypracovat písemný rozvrh pracovní doby (pracovních směn) pro určité období (týdenní, měsíční nebo jiné) a seznámit s ním zaměstnance. Potom je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle tohoto rozvrhu a zaměstnanec je povinen v této době pracovat. Jestliže zaměstnavatel v této době nepřidělí zaměstnanci sjednanou práci, a zaměstnanec je připraven, schopen a ochoten práci vykonávat, má zaměstnavatel povinnost – obdobně jako v případě pracovního poměru – zaplatit zaměstnanci náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zák. práce), a to ve výši průměrného výdělku určeného podle ustanovení § 351 a násl. zák. práce.“* Je tak zřejmé, že i v případě dohody o pracovní činnosti mohou nastat podmínky pro uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Jakkoli je snaha předkladatele podle našeho názoru chválná, je otázkou, zda není z dlouhodobého hlediska vhodnější, aby byly pracovněprávní vztahy agenturních zaměstnanců uzavírány na dobu neurčitou, případně zda alespoň agentury práce nemotivovat k uzavírání takovýchto vztahů v případě, kdy mají zaměstnance, o které v delším časovém horizontu stojí, avšak je s ohledem na možné ekonomické ztráty v podobě vyplácení náhrady mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele ne-

zaměstnávají v době mezi jednotlivými přiděleními. Ostatně postavení agenturních zaměstnanců a praxe uzavírání jejich pracovněprávních vztahů či opakované krátkodobé přidělení k témuž uživateli mohou mít dopad i do jiných oblastí života těchto zaměstnanců, ať už jde o samotný pocit nejistoty z budoucnosti, tak například častá nemožnost uzavření smlouvy o hypotečním úvěru za účelem koupě nemovitosti určené k bydlení, neboť opakované krátkodobé pracovněprávní vztahy mohou být bankami vyhodnoceny jako rizikové a tedy být překážkou pro poskytnutí úvěru.

Tímto textem bychom však nechtěli vytvářet dojem, že by snad bylo podle našeho názoru třeba k agenturám práce přistupovat jako ke zvláštní skupině zaměstnavatelů, kteří mají mít výjimku z povinností zaměstnavatele. Navrhovanou novelizaci však považujeme za nevyužitou příležitost přenést do českého právního prostředí čl. 5 odst. 2 směrnice o agenturním zaměstnávání, podle kterého: „*Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.*“ Je nesporné, že tato výzva vyžaduje výrazný zásah do stávající právní úpravy ve více oblastech pracovního práva a případně i v jiných právních oborech,¹¹ na jehož důsledné zpracování v množství novel zákoníku práce¹² zřejmě není čas. Ostatně ani není zcela jasné, zda by takové řešení představovalo schůdný konsenzus mezi sociálními partnery.

V této souvislosti lze upozornit na obecně známou výjimku ze zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou zakotvenou v § 39 odst. 6 zákoníku práce. Obáváme se, že by se v reakci na Novelu¹³ mohly objevit případy řetězení až směšně krátkých pracovněprávních vztahů, které této výjimky budou využívat, přičemž bude pracovněprávní vztah buď prodlužován na základě dodatků či uzavírán zcela „nový“, a to s ohledem na potřeby uživatele. Je jisté, že takový postup by mohl být administrativně náročnější, nicméně v době elektronických médií a digitalizace si lze spolupráci uživatelů a agentur práce na téma, zda ještě bude v následujícím krátkém horizontu agenturního zaměstnance potřeba či nikoli, představit jako možnou a značně flexibilní. Tímto postupem by tedy agentura práce mohla snižovat riziko vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele a s tím souvisejících povinností zaměstnavatele.

Popsaná situace by nicméně mohla nejspíše – a to dosti paradoxně – zvýhodňovat skupinu zaměstnanců, kteří obvykle nejsou v podmínkách české právní úpravy zaměst-

¹¹ PICHRT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2013, č. 8, s. 287–292.

¹² Namátkou novela zákoníku práce v souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

¹³ Pokud by byla přijata v navržené podobě.

návání preferování. Touto skupinou jsou cizinci ze třetích zemí, kteří nemají volný vstup na trh práce a pro výkon závislé práce potřebují příslušné oprávnění.

Předně uveďme, že zaměstnanecká karta jakožto nejčastěji vydávané povolení k pobytu pro příchozí zaměstnance je vydávána s platností nejméně na 3 měsíce¹⁴, přičemž doba, na kterou je udělována koresponduje ve většině případů právě s délkou sjednaného pracovněprávního vztahu, jak plyne z § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Dodejme, že krátkodobé pracovní pobyty cizinců ze třetích zemí vyžadují ve většině případů vydání povolení k zaměstnání, jehož platnost se opět váže k době, na kterou by měl být pracovněprávní vztah sjednán¹⁵.

Zákonná úprava i praxe vydávání zaměstnaneckých karet i povolení k zaměstnání je tedy nastavena tak, že se tato povolení vydávají na dobu trvání pracovněprávního vztahu, maximálně však na dobu 2 let. Prodlužování jejich platnosti pak má svá zákonná specifika, mezi které se řadí i skutečnost, že daný cizinec stále pracuje na pracovním místě, ke kterému bylo vydáno příslušné povolení.

Pokud by měl cizinec – držitel tzv. duální zaměstnanecké karty nebo povolení k zaměstnání – ukončit svůj pracovněprávní vztah a začít následně nový, případně by mělo dojít ke změně parametrů stávajícího pracovněprávního vztahu (ve smyslu místa výkonu práce, mzdy apod.), byla by zde povinnost zaměstnavatele nejdříve oznámit volné pracovní místo na příslušné krajské pobočce Úřadu práce, kdy by následně probíhal tzv. testu trhu práce. Až poté by bylo možno změnu zaměstnavatele či pracovní pozice realizovat vydáním příslušných povolení.¹⁶

Pokud by se potvrdila naše domněnka o tom, že by se zaměstnavatelé snažili v návaznosti na Novelu uzavírat se svými zaměstnanci pracovněprávní vztahy na velmi krátké časové úseky, mohli by cizinci teoreticky získat reálně (nikoliv právně) výhodnější postavení než zaměstnanci, kteří jsou občany České republiky či některého ze členských států Evropské unie a cizinci s volným vstupem na trh práce. To proto, že by jejich pracovněprávní vztahy byly zřejmě (byť ne zcela dobrovolně) sjednávány na komparativně delší dobu, kdy se dá důvodně očekávat, že zaměstnavatelé a ani cizinci samotní by neměli zájem podstupovat komplikovaný proces získání veřejnoprávních oprávnění k pobytu a výkonu práce každé 3 měsíce, přičemž by nadto nebylo jisté, že jednotlivé pracovněprávní vztahy cizinců by na sebe mohly bez mezer navazovat.

To by mohlo mít dále za následek, že agentury práce ztratí zájem o zaměstnávání cizinců bez volného vstupu na trh práce. Dodejme, že agenturní zaměstnávání

¹⁴ Maximálně pak na 2 roky.

¹⁵ Viz § 92 odst. 2 a násl. zákona o zaměstnanosti.

¹⁶ Pro zjednodušení a přehlednost textu takto označujeme i proces oznámení změny zaměstnavatele držitele duální zaměstnanecké karty zakotvený v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, který je přes svůj deklarovaný charakter stále do značné míry povolovacím procesem.

ní třetizemců a cesta k získání zaměstnanecké karty pro agenturního zaměstnance je v nynější podobě již značně složitá, ne-li nemožná v případě zemí, kde jsou kapacity zastupitelských úřadů vyhrazeny výlučně pro účely programů ekonomické migrace, z nichž bývají agentury práce zcela vyloučeny. Zároveň i nadále platí nemožnost držitele zaměstnanecké karty změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce.¹⁷ V tomto světle by tedy již skutečně mohlo dojít ke „zmrtvýchvstání“ poslední věty § 66 zákona o zaměstnanosti, který do dne 28. 7. 2017 stanovil, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. Ostatně podle našeho již dříve prezentovaného názoru¹⁸ lze současnou právní úpravu (a to nikoli díky stavu úpravy v zákoně o zaměstnanosti nebo zákoníku práce) označit za důstojného nástupce zrušené věty třetí § 66 zákona o zaměstnanosti, neboť znak flexibility agenturního zaměstnávání je u cizinců bez volného vstupu na trh práce do značné míry iluzorní.

4. Závěr

Shrňme, že jak to už bývá, každá novelizace vedená šlechetnými úmysly skýtá nejedno zákoutí, kam se zákonodárce při své činnosti zapomněl podívat. Jakkoliv vnímáme navrženou novelu zákoníku práce veskrze pozitivně, obáváme se vzniku shora popsaných negativních jevů, které by mohly způsobit, že agenturní zaměstnávání se pro zaměstnance stane ještě více „prekérním“ než doposud.

Na závěr však přiznejme, že jsme si vědomi skutečnosti, že v podmínkách České republiky není agenturní zaměstnávání natolik rozšířené, aby se o navrhovaných změnách v této oblasti vedla extenzivní diskuze ve společnosti. Navíc možné dopady Novelu, které jsme nastíjnili výše, se mohou týkat jen hrstky zaměstnanců. Přesto však zastáváme názor, že každý zaměstnanec si zaslouží přiměřenou ochranu v pracovněprávních vztazích, a proto by mělo být samozřejmé, že každému procesu přijímání právních předpisů a diskusi na téma agenturního zaměstnávání bude věnován dostatek času a úsilí všech zainteresovaných stran.

¹⁷ § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců

¹⁸ Blíže viz PASTOREK, Š., PASTORKOVÁ, M. Úvahy nad agenturním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí – výzvy doby současné i (post)covidové. In Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové. Praha: Univerzita Karlova, 2021 s. 71-83. ISBN 978-80-7630-016-3.

AGENTURY PRÁCE VE VÝHLEDU ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

JUDr. Petr Seidl¹

Agentury práce jsou právnícké nebo fyzické osoby, které disponují povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, přičemž těžiště veřejnoprávní úpravy, která zejména stanovuje podmínky pro vydání a odnímání povolení ke zprostředkování zaměstnání, se nachází v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dotčená oblast však bude novelizována prostřednictvím zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Účinnost této právní úpravy se plánuje na 1. 1. 2024, avšak její konkrétní podobu zatím nelze přesně predikovat, neboť tato se nachází teprve v legislativním procesu².

Jakkoliv zmiňovaná novela má širší ambice, předmětem tohoto příspěvku bude přiblížit si právě jen navrhovanou právní úpravu z pohledu právní regulace vztahující se k agenturám práce v zákoně o zaměstnanosti.

1. Obecné podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává ve správním řízení, které je zahajováno na žádost ve smyslu § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o zaměstnanosti stanovuje pro získání předmětného povolení mnoho podmínek, které musí žadatelé splnit. Shora uvedená novela přináší v této oblasti legislativní zpřesnění a další rozšíření požadavků, které bude muset potenciální agentura práce splnit. V následujícím textu je věnována pozornost jen těm zřejmě nejvýznamnějším.

Předně se navrhuje rozšířit § 60 odst. 10 zákona o zaměstnanosti takovým způsobem, aby podmínky, které musí splnit navrhovaný odpovědný zástupce agentury práce, musela splnit také fyzická osoba, která plní funkci statutárního orgánu a orgánu žádající právnické osoby, která je právnickou osobou. Předmětné opatření si klade za cíl zamezit vzniku agentur práce, u kterých působí fyzické osoby v postavení statutárních orgánů a orgánů žádající právnické osoby, přičemž tyto osoby působily v posledních 3 letech ve funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, který bylo tzv. sankčně odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání.

¹ Petr Seidl je vedoucím Oddělení platební neschopnosti zaměstnavatele a agenturního zaměstnávání Ministerstva práce a sociálních věcí.

² Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony se v době odevzdání tohoto příspěvku nachází v meziresortním připomínkovém řízení, přičemž k němu lze uplatnit ze strany připomínkových míst příslušné připomínky do 8. 12. 2022.

Další novou podmínkou, která se navrhuje pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je skutečnost, že žádající právnická nebo fyzická osoba v posledních 3 letech před podáním žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání nespáchala přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c) tohoto zákona. Tato podmínka platí také pro odpovědného zástupce a fyzické osoby vykonávající funkci statutárního orgánu žádající právnické osoby, které tuto funkci vykonávaly u právnické osoby v době, kdy byl přestupek spáchán, popřípadě které samy takový přestupek spáchaly. Tímto má dojít k zamezení případů, kdy po uložení pokuty za zmíněné přestupky požádá fyzická nebo právnická osoba o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zároveň tato podmínka platí pro odpovědného zástupce a subjekty, které vykonávají funkci statutárního orgánu právnické osoby a které tuto funkci vykonávaly v době, kdy byl přestupek spáchán, případně samy takový přestupek spáchaly.

Ke zpřesnění legislativní definice má dojít u odborné praxe, kterou musí splňovat fyzická osoba, které má být vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebo v případě právnické osoby její odpovědný zástupce. Současná právní úprava je v tomto ohledu značně vágní a nejasná. Odborná praxe by se měla získat prokazatelným soustavným osobním výkonem zprostředkovatelské činnosti fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením právnické osoby nebo osobou v pracovněprávním, služebním, členském nebo obdobném vztahu. Dobou praxe se v kontextu shora uvedeného pak rozumí doba výkonu zprostředkování zaměstnání v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně nebo odpovídající doba výkonu zprostředkování zaměstnání v pracovním poměru po kratší pracovní dobu nebo v jiném pracovněprávním, služebním, členském nebo obdobném vztahu nebo tomu odpovídající doba výkonu zprostředkování zaměstnání osobou pověřenou vedením právnické osoby. Navrhuje se, že dobu odborné praxe podle věty první je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházející podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Referenční doba 10 let vedoucí k získání příslušné praxe byla navržena na základě poznatků Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky (dále jen „Generální ředitelství“). Některé subjekty pro účely získání povolení ke zprostředkování zaměstnání totiž dokládaly dosažení odborné praxe odpovědného zástupce výkonem práce před více než 10 (či dokonce 30) lety, přičemž takováto odborná praxe stěží může reflektovat současnou situaci na trhu práce.³

2. Finanční záruky agentury práce

Agentury práce musí pro svůj vznik a činnost splňovat také několik podmínek, které lze kvalifikovat jako „podmínky finanční“. Současně znění zákona o zaměstnanosti ve svém § 58a po agenturách práce vyžaduje uzavření zvláštního pojištění agentury práce. Jedná se o pojištění záruky pro případ úpadku, na jehož základě vzniká dočasně

³ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 2022, č.j. 7 Ads 194/2021 – 26.

přidělenému zaměstnanci právo na plnění ve výši trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které agentura práce dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele, a to v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.⁴ Uzavření předmětného pojištění není podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale je podmínkou vlastní činnosti agentury práce. Předkladatel však sám přiznává v důvodové zprávě k návrhu zákona, že pojištění agentury práce pro případ jejího úpadku nepřineslo očekávané výsledky. Naopak se projeví další problematické aspekty spočívající v podpojišťování agentur práce či neochotě pojišťoven uzavírat nové pojistné smlouvy z důvodu možných dopadů koronavirové epidemie do hospodářství. Proto má dojít ke zrušení této povinnosti agentur práce.

Na druhou stranu přináší návrh novely zákona o zaměstnanosti zvýšení kauce, kterou musí žadatelé o povolení k agenturnímu zaměstnávání poskytnout na zvláštní účet Generálního ředitelství Úřadu práce, a to z 500 000 Kč na 750 000 Kč. Institut kauce prošel hlediska jeho ústavnosti přezkumem Ústavního soudu České republiky prostřednictvím jeho nálezu ze dne 18. ledna 2022, Pl. ÚS 43/18, přičemž bylo konstatováno, že kauce je v současné podobě legitimním opatřením, které zákonodárce využil. Poskytnutá částka 500 000 Kč ve formě tzv. vratitelného přeplatku⁵ zřejmě nyní nepředstavuje dostatečnou záruku, když podle sdělení Generálního ředitelství ve 443 případech agentur práce došlo k tomu, že kauce nebyla vrácena v plné výši nebo vůbec. Ve 187 případech společně nebyla kauce vrácena vůbec, neboť byla v celkové výši použita na úhradu dluhů u příslušných institucí, přičemž nevrácená část kaucí, která byla použita na úhradu dluhů agentur práce u příslušných institucí činila celkem 122 208 000 Kč. Patrně se tedy jedná o institut s vysokým potenciálem, jehož prostřednictvím může dojít alespoň částečné náhrady daňových nedoplatků.

Jako zcela nové opatření je navrhováno ukotvení tzv. bezdlužnosti. Podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání se tedy navrhuje skutečnost, že právnická nebo fyzická osoba nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. Tuto podmínku musí agentura práce splňovat při podání žádosti, jakož i po celou dobu trvání platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání. Uhrazení nedoplatku je žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání povinen generálnímu ředitelství Úřadu práce doložit. V době platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání má být splnění podmínky bezdlužnosti ověřováno Generálním ředitelstvím, přičemž bude

⁴ Blíže STÁDNÍK, J., Povinné pojištění agentury práce proti úpadku a jeho osud, AUC IURIDICA, 2021, č. 2.

⁵ Blíže viz SEIDL, P., PASTORKOVÁ, M., Kauce agentur práce, Práce a mzda, 2020, č. 7.

v diskreci tohoto úřadu případné odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce (podle nového znění § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, viz dále). Právě za účelem ověřování tzv. bezdlužnosti se navrhuje také úprava § 147b zákona o zaměstnanosti, který ukotvuje spolupráci dotčených správních orgánů. Navrhuje se, aby státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělily na výzvu ministerstvu a Úřadu práce bezodkladně a bezplatně údaje rozhodné pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce, přičemž tak mohou učinit způsobem umožňujícím dálkový přístup.

3. Úprava důvodů vedoucích k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnávání

Předkladatel si klade za cíl také upravit důvody vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Na současné konstrukci navrhovaná úprava nebude nic zásadního měnit. Zákon o zaměstnanosti rozeznává skupinu porušení právních předpisů, které vedou Generální ředitelství k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce vždy (ukotvené v § 63 odst. 2 a 4 tohoto zákona) a skupinu porušení právních předpisů, kdy je v diskreci uvedeného úřadu, zda povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce odejme.⁶

Zejména stran obligatorních důvodů se současná právní úprava značně diskutabilní, a to zejména pokud se týká znění § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Podle dotčeného ustanovení Generální ředitelství rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme (resp. musí odejmout), jestliže právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Předkladatel tedy stanovuje, že jakékoliv porušení zákona o zaměstnanosti vede, resp. musí vést k odejmutí příslušného povolení. Ostatně to potvrzuje i rozhodovací praxe správních soudů.⁷ Nejenže se jeví tento odnímací důvod jako příliš striktní, protože sebemenší porušení zákona o zaměstnanosti je důvodem pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání (např. nesplnění oznamovací povinnosti v případě nástupu 1 občana Evropské Unie do zaměstnání), tak není ani zcela vyjasněn vztah mezi tímto důvodem k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání a § 63 odst. 2 písm. d) a e) zákona o zaměstnanosti. V případech uvedených důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání se totiž také jedná o porušení ustanovení

⁶ Blíže také PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 59 a násl.

⁷ Např. rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 2. 6 2022, č.j. 62 Ad 17/2020-40, v bodu 13 odůvodnění uvádí následující. „Nejvyšší správní soud jednoznačně uvedl, že odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání není správním trestem. V posuzované věci tak nelze postupovat analogicky dle zákona o přestupcích. Úřad práce odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání také v případě, že agentura práce jinak poruší povinnost vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.“

zákona o zaměstnanosti, avšak patrně v případech § 63 odst. 2 písm. d) a e) se jedná o speciální důvody odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Proto shora uvedená novela navrhuje ukotvit prostřednictvím § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti pouze taková porušení právních předpisů, která vzhledem ke své společenské nebezpečnosti legitimizují odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce. Jedná se o důvody spočívající zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání, umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání, dále se povolení odejme (musí odejmut) pokud agentura práce nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti, poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona nebo opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole podle zvláštního právního předpisu.

Uvedenou změnu pak doplní návazná úprava § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, podle kterého Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím může povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmut, jestliže právnícká nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo 307c⁸, 308, § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce nebo jinak poruší tento zákon nebo dobré mravy. Prostřednictvím této změny právní úpravy tak má Generální ředitelství Úřadu práce možnost posoudit, zda porušení zákona o zaměstnanosti, které není vyjmenováno v § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, je natolik intenzivní, aby bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto.

Zajímané ustanovení představuje návrh § 63 odst. 7 zákona o zaměstnanosti, které zavádí prekluzivní lhůtu pro zahájení řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání v délce 12 měsíců ode dne, kdy se Generální ředitelství úřadu práce o důvodu odejmutí povolení dozví. Cílem deklarovaným v důvodové zprávě k tomuto návrhu zákona je zamezit činnosti těm agenturám práce, které právní předpisy porušují, co nejrychleji, protože pozdější odebrání povolení tyto cíle nenaplní. Odejmutí povolení ke zprostředkování tedy má být rychlým a efektivním nástrojem sloužícím k odstranění neseriózních agentur práce z trhu práce.

4. Úprava oznamovací povinnosti agentur práce

Zásadní změnu by mohlo představovat rozšíření oznamovací povinnosti agentur práce v současnost ukotvené v § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Nově by tedy agentury práce měly sdělovat do 31. ledna běžného roku Generálnímu ředitelství kromě již stanovených informací také identifikaci uživatele, ke kterému byli zaměstnan-

⁸ Nově navrhované ustanovení, podle kterého je-li pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž součástí je ujednání o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, sjednána na dobu určitou, nesmí být tato doba vymezena dobou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli.

ci agentury práce dočasně přidělení a údaj o počtu zaměstnanců podle skupin dle klasifikace CZ-ISCO přidělených k takto identifikovanému uživateli. Smyslem nově ukotvovaného opatření je podle důvodové zprávy k návrhu zákona zabezpečení informací o struktuře agenturního zaměstnávání v ČR a následnému využití těchto poznatků ke koncepční a normotvorné působnosti orgánů resortu práce a sociálních věcí. Za účelem zjištění situace na trhu práce je nutné vědět, v jakých oborech a v jakých počtech agentury práce poskytují své služby. V současné době není známo, k jakým konkrétním subjektům, resp. do jakých odvětví, jsou zaměstnanci dočasně přidělováni, a v jakých počtech.

5. Závěr

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce, zejména pak agenturní zaměstnávání je nadále oblastí s vysokým výskytem porušování právních předpisů, jak vyplývá ze zpráv o kontrolní činnosti, kterou každoročně vydává Státní úřad inspekce práce a zveřejňuje na svých internetových stránkách. Ostatně agenturnímu zaměstnávání byla a je ze strany orgánů inspekce práce věnována velká pozornost a jedná se o důležitou součást kontrolní činnosti.⁹ Předmětný návrh novely zákona o zaměstnanosti je dokladem toho, že zákon o zaměstnanosti (a nejenom tento právní předpis) bude obsahovat další omezení, podmínky, správní sankce směřující vůči legálním agenturám práce. Jakkoliv je nutné hodnotit cíl deklarovaný v důvodové zprávě kladně, vyvstává otázka, zda správní regulace je nadále vhodným způsobem, kterak postihovat porušování právních předpisů v dotčené oblasti a zda již nenastala doba regulace této oblasti prostřednictvím trestněprávních postihů, jenž by nebyly cíleny pouze na oblast legálního zprostředkování zaměstnání.

⁹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2021 [online]. 2022 [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43684/S%C3%A1l-P+souhrnn%C3%A1+zpr%C3%A1va+o+v%C3%BDsledc%C3%ADch+kontroln%C3%ADch+akc%C3%AD+za+rok+2021.pdf/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378>.

VZÁJEMNÝ VZTAH ZÁVISLÉ PRÁCE A ZÁVISLÉ ČINNOSTI – INSPIRACE BUDOUCÍHO UCHOPENÍ ZÁVISLÉ PRÁCE

Mgr. Tereza Antlová¹

1. Úvod

V letošním roce to je již deset let, co zákonodárce přistoupil k redefinici závislé práce a striktně vymezil její znaky. Byla přijata praxe, která vyžaduje kumulativní naplnění taxativně vymezených znaků, z nichž některé (například soustavnost) byly dovozeny skrze judikaturu. Po uplynutí desetiletí se ukázaly některé problémy, které s sebou současné vymezení závislé práce přináší, týkající se zejména obtížnosti prokázání naplnění všech znaků závislé práce včetně soustavnosti.

V současné době je velmi složité přijít s novou koncepcí či zcela novou myšlenkou, jelikož „*vše, co se dá vynalézt, už bylo vynalezeno.*“² Ne vždy jsou však inovativní myšlenky nutné, v řadě případů postačí, podíváme-li se na již známé z jiných úhlů pohledu a necháme-li se inspirovat. V otázce prokazování naplnění znaku závislé práce a předcházení jejího zastírání je možné se inspirovat nejen v zahraničí, ale také přímo v české právní úpravě.

Bez ohledu na zásadu uvedenou v občanském zákoníku, říkájící, že soukromé právo se uplatňuje nezávisle na právu veřejném,³ (český) právní řád je pouze jeden. A v rámci tohoto jednoho systému je v zájmu zachování předvídatelnosti zapotřebí, aby spolu jednotlivá odvětví spolupracovala a přistupovala k řešení právních problémů stejným nebo alespoň obdobným způsobem.

Příspěvek se zaměří na možný vztah mezi pojmy závislá práce a závislá činnost. Byť se jedná o pojmy z odlišných odvětví práva, lze mezi nimi nalézt řadu podobností. Otázkou do budoucna by ve vztahu k možným změnám definice závislé práce, mohla být inspirace právě závislou činností a jejím prokazováním.

2. Závislá činnost

Pojem závislá činnost je pojmem především finančněprávním a setkáme se s ním zejména v daňových předpisech. Jak uvádí Branislav Dzurilla, právní literatura se zaměřuje na zastřený výkon závislé práce (švarcsystém) čistě z pracovníprávního pohledu, přičemž často opomíjí pojem závislé činnosti.⁴ Dzurilla označuje závislou činnost do-

¹ Doktorandka na katedře Finančního práva a národního hospodářství Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

² Autorem citátu je Charles H. Duell, ředitel U.S. Patent Office, r. 1889.

³ Viz ustanovení § 1 odst. 1 občanského zákoníku.

⁴ DZURILLA, Branislav. Ve stínu „švarcsystému“: zapomenutý pojem „závislá činnost“. Právní rozhledy,

konce nejen za opomíjený, ale přímo za zapomenutý pojem. Toto označení je poměrně výstižné, úvah nad podobnostmi závislé práce a závislé činnosti mnoho nenajdeme.

Zaměřujeme-li se na závislou činnost, jako první nám patrně vyvstane na myslí zákon o daních z příjmů. Dále s pojmem závislá činnost pracuje například také zákon o veřejném pojištění, zákon o důchodovém pojištění, zákon o nemocenském pojištění, antidiskriminační zákon a nalezneme jej i v zákoníku práce. Oproti závislé práci však pojem závislá činnost není žádným z právních předpisů definován ani není nijak blíže vymezen. Jedinou bližší specifikaci závislé činnosti nalezneme v ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů, které zde upravuje zdanění příjmů ze závislé činnosti, ze které považuje mimo jiné *plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce*. Povinnost dbát příkazů plátce je pak jediným znakem závislé činnosti, který lze vyčíst z výše uvedeného ustanovení.

V případě závislé práce tudíž můžeme najít podobnost se závislou činností alespoň na základě tohoto jednoho znaku. Základní poučka sice stanoví, že pojem závislá činnost není totožný s pojmem závislá práce ve smyslu zákoníku práce,⁵ avšak domnívám se, že by bylo krátkozraké závislou činností při rozhodování, zdali se jedná či nejedná o závislou práci, zcela pomíjet. Základní otázkou, kterou si můžeme položit, je, zdali existuje činnost, u níž na první pohled nebude zřejmé, jedná-li se o závislou práci anebo o samostatnou činnost, a u které následně bude učiněn závěr, že se sice jedná o závislou práci podle pracovněprávních předpisů, avšak zároveň nebude uznána závislou činností dle předpisů daňových. A bez ohledu na možné odpovědi, zde nepochybně existuje možnost se uchopením závislé činnosti včetně jejího prokazování inspirovat ve vztahu k možným změnám koncepce závislé práce.

2.1 „Definiční znaky“ závislé činnosti

Jak již bylo uvedeno výše, zatímco závislá práce má svou legální definici, závislá činnost není zákonem nijak blíže vymezena. Ze zákona o daních z příjmu lze vyčíst pouze dříve zmíněný požadavek na poplatníka, aby při výkonu práce dbal pokynů plátce příjmu. Ministerstvo financí dospělo k závěru, že posuzování závislé činnosti pouze podle zákonné povinnosti dbát příkazů plátce je nedostatečné,⁶ jelikož není s to „postihnout všechny reálně možné případy“.

21/2012, s. 741. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 10. 11. 2022].

⁵ Viz například rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2004, sp. zn. 5 Afs 22/2003; rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004, rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01 nebo PELC, Vladimír. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 101.

⁶ 36/2005 FZ. Pokyn č. D-285 k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a vymezení tzv. závislé činnosti, čj. 53/79983/2005-532.

Taktéž rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, sp. zn. 2 Afs 62/2004 uvádí, že redukce pojmu závislá činnost na požadavek výkonu dané činnosti podle pokynů není žádoucí. Zdůrazňuje, že je nutná závislost na osobě plátce, přičemž tato závislost je dána zejména povahou vykonávané činnosti, jež se projevuje výkonem práce na jednom místě a výhradně pro jednoho zaměstnavatele. I na základě judikatury proto Ministerstvo financí v roce 2006 vydalo Metodický pokyn D-285, který dále rozvádí, za jakých podmínek by mělo dojít k určení, že se jedná o příjem ze závislé činnosti. Metodický pokyn vznikl v době účinnosti „starého“ zákoníku práce, který definici závislé práce neobsahoval. K tomu je třeba také přihlížet, jelikož v době vzniku pokynu nebyla známa současná definice závislé práce a jakékoliv případné návaznosti tudíž nemohly být zohledněny. Jelikož však i novější judikatura a komentáře striktně drží kurz důsledného odlišování obou pojmů, nelze předpokládat, že by pokyn vydaný později možné propojení s definičními znaky závislé práce nějakým způsobem akcentoval.

Metodický pokyn se ve svém úvodu odkazuje i na ustálenou judikaturu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, z jejichž vymezení vychází. Z tohoto hlediska, tj., že vymezení pojmu bylo ponecháno na judikatuře a praxi, lze závislé činnosti „připsat bod“, jelikož prokazování, zdali je daná činnost činností závislou není svázáno striktními znaky jako je tomu v případě závislé práce. I samotný pokyn uvádí, že jeho účelem je pouze „vymezit hranice“, nikoliv určit, co je závislou činností. Jednou z odlišností od vymezení závislé práce je tudíž skutečnost, že výše uvedené znaky jsou pouze demonstrativní, nikoliv taxativní, a není nutné, aby byly splněny všechny zároveň. Pro existenci závislé činnosti jsou stanoveny ukazatele, jejichž přítomnost tuto existenci prokazuje, čímž je dán dle mého názoru širší prostor pro posuzování konkrétních situací. Nelze totiž předpokládat, že míra jednotlivých znaků jak závislé činnosti, tak i závislé práce, bude u všech osob stejná. V pozici novináře, který si sám může určit téma své reportáže a má i určitou volnost způsobu zpracování, nepochybně nalézáme menší míru prvku nadřizenosti a podřízenosti i prvku výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele než v případě například pokladního s jasně určenou pracovní dobou. Přesto mohou oba konat závislou práci a závislou činnost. Mírné rozvolnění jednotlivých prvků závislé práce by tudíž nemuselo postavení zaměstnanců uškodit, ale naopak by jej mohlo i posílit.

Ze samotného Metodického pokynu lze vyčíst několik stěžejních bodů, podle nichž lze usuzovat na závislou činnost. Těmito body jsou

- plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly fyzické osobě,
- plátce příjmu řídí a kontroluje fyzickou osobu,
- plátce příjmu nese odpovědnost související s činností fyzické osoby,
- plátce příjmu poskytuje pro výkon činnosti fyzické osoby materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení,

- odměna za práci,
- odměna je vypočítána na základě délky pracovní doby či obdobným způsobem běžným při odměňování v pracovněprávním vztahu
- vztah je dlouhodobý a soustavný,
- činnost je konána pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně či prostřednictvím spolupracující osoby,
- činnost není konána zcela nezávisle, tzn., není konána pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka,
- fyzická osoba má obdobné postavení jako zaměstnanec.

3. Porovnání závislé činnosti a závislé práce

Zaměřme se nyní na porovnání nejčastějších znaků závislé činnosti a na znaky a podmínky výkonu závislé práce, tj. na pokus zodpovědět otázku, zdali existuje závislá činnost, která není závislou prací anebo naopak.

Prvně uvedeným znakem je skutečnost, že plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly (pokyny) fyzické osobě. Judikatura dále uvádí, že podstatným znakem závislé činnosti je vzájemný vztah plátce a poplatníka, kdy práce konaná poplatníkem není zcela nezávislá, z čehož možnost ukládat pokyny pramení.⁷ Tento znak odpovídá znaku závislé práce, která je konána podle pokynů zaměstnavatele. Tyto (závazné) pokyny zaměstnavatel uděluje zaměstnancům k výkonu práce, a to buď přímo, anebo prostřednictvím vedoucích zaměstnanců.

Druhým znakem je řízení a kontrola fyzické osoby plátcem příjmu, což obsahově odpovídá existenci vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Také třetí znak stanovující, že plátce příjmu je ten, který nese odpovědnost související s činností fyzické osoby lehce přiřadíme k podmínce výkonu závislé práce na odpovědnost zaměstnavatele. Skutečnost, že plátce příjmu poskytuje pro výkon činnosti fyzické osoby materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení odpovídá následně podmínce výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele. Těto podmínce dále odpovídá i znak závislé činnosti v podobě konstatování, že činnost není konána zcela nezávisle, čímž je myšleno, že není konána pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka. Závislost konané činnosti se může projevat také dlouhodobým výkonem práce na jednom místě výlučně pro jednoho zaměstnavatele,⁸ což opět není v rozporu s chápáním definičních znaků závislé práce.

Také znak závislé činnosti spočívající v poskytnutí odměny za práci je totožný s podmínkou výkonu závislé práci, jež musí být konána za mzdu, plat anebo odměnu z dohody. Daný znak je dále posílen i tím, že samotný pokyn uvádí, že „odměna je vy-

⁷ Viz například rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2004, sp. zn. 5 Afs 22/2003 nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01.

⁸ PELCL, Vladimír, op. cit., str. 102.

počítána na základě délky pracovní doby či obdobným způsobem běžným při odměňování v pracovně-právním vztahu“.⁹

Metodický pokyn dále uvádí, že vztah mezi plátcem příjmu a příjemcem je dlouhodobý a soustavný, což je znak, který sice legální definice závislé práce výslovně neuvádí, ale který byl dovozen judikaturou.¹⁰ I v tomto případě nalezneme zřetelnou shodu.

Drobná odlišnost vyplývá pouze ze znaku stanovujícího, že závislá činnost je konána pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně či prostřednictvím spolupracující osoby. Osobní prvek sice opět odpovídá i znaku závislé práce, avšak zaměstnanec smí konat závislou práci i pro vícero zaměstnavatelů, přičemž ne vždy k tomu potřebuje souhlas zaměstnavatele.¹¹ Druhou odlišností je nemožnost zaměstnance nechat se při výkonu práce zastoupit, institut spolupracující osoby¹² totiž v pracovním právu nenalezneme.

Posledním uvedeným rysem závislé činnosti je uvedení, že fyzická osoba má obdobné postavení jako zaměstnanec. Tím je propojení závislé činnosti a závislé práce umocněno.

Všechny výše uvedené rysy závislé činnosti odpovídají znakům závislé práce anebo alespoň podmínkám, za nichž má být konána. Jediným výraznějším a významnějším rozdílem zůstává, že znaky závislé činnosti jsou uvedeny jako demonstrativní, zatímco závislá práce vyžaduje nepochybné splnění všech svých znaků.

Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že vztah mezi závislou činností a závislou prací nelze opomíjet. Pokud dojdeme k závěru, že jsou naplněny všechny znaky závislé práce, musíme dojít i k závěru, že zde existuje i závislá činnost, a to právě z důvodu, že u závislé činnosti postačuje naplnění pouze některých znaků. Z druhého pohledu, konstatujeme-li závislou činnost, nemusí to nutně znamenat i existenci závislé práce, bude-li závislá činnost prokázána pouze skrze některé znaky, a nikoliv všechny. I přesto se domnívám, že konstatování existence závislé činnosti je silným ukazatelem také pro existenci závislé práce, a to právě vzhledem k možnosti podřadit znaky závislé činnosti pod znaky závislé práce.

⁹ 36/2005 FZ. Pokyn č. D-285 k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a vymezení tzv. závislé činnosti, čj. 53/79983/2005-532, op. cit.

¹⁰ Například rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

¹¹ Zaměstnanec potřebuje souhlas zaměstnavatele, pokud by chtěl vykonávat takovou činnost v základním pracovněprávním vztahu, která je shodná s činností zaměstnavatele – viz. ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce.

¹² Metodický pokyn uvádí, že osoba vykonává závislou činnost buď osobně, anebo prostřednictvím spolupracující osoby ve smyslu ustanovení § 13 zákona o daních z příjmů, kterou je spolupracující manžel, spolupracující osoba žijící s poplatníkem ve společně hospodářské domácnosti anebo člen rodiny zúčastněný na provozu rodinného závodu.

Na základě toho bychom mohli učinit závěr, že závislá činnost je širším pojmem než pojem závislá práce. Pod příjmy ze závislé činnosti totiž zahrnujeme také příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti, a také odměny za činnost člena statutárního orgánu anebo likvidátora,¹³ přičemž tyto vztahy nepovažujeme automaticky za vztahy podléhající zákoníku práce. O určité jazykové nadřazenosti závislé činnosti lze hovořit také vzhledem k formulaci ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona, který upravuje svou působnost tak, že vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci ve věcech *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*.

3.1 Důvody odlišnosti

Z odborné praxe vyplývá, že veřejnoprávní oblast kladoucí důraz na závislou činnost, se do značné míry vyhýbá možnému ztotožnění se závislou prací. Jak již bylo uvedeno, bývá zdůrazňováno, že závislá činnost není totožným pojmem se závislou prací. Metodický pokyn v tomto kontextu dále uvádí, že při posuzování závislé činnosti je podstatná materiální, nikoliv formální stránka, tudíž nezáleží na názvu uzavřené smlouvy mezi subjekty. *„Pro účely daně z příjmů je tedy právně relevantní vzájemný faktický vztah plátce a poplatníka při výkonu práce, nikoliv právní důvod vzniku právního vztahu mezi nimi (tedy to, zda se jedná o pracovníprávní vztah, vztah autorskoprávní či vztah podle § 51 občanského zákoníku).“*¹⁴

Na první pohled může daná formulace navodit dojem, že ze soukromoprávního hlediska je podstatné, jak strany svůj vztah samy označí, tj. že převáží formální stránka nad stránkou materiální. Jeden z komentářů k zákonu o daních z příjmů dokonce uvádí, že právní předpisy soukromého práva umožňují subjektům volně si zvolit právní jednání pro založení právního vztahu, zatímco veřejnoprávní předpisy tuto volbu neumožňují.¹⁵ S tímto tvrzením však nelze zcela souhlasit, jelikož zákoník práce ani občanský zákoník nic takového neumožňují. Z občanského zákoníku vyplývá, že každé jednání se posuzuje podle svého obsahu, nikoliv dle názvu¹⁶ a zákoník práce potom striktně stanoví, že závislá práce smí být konána výlučně v pracovníprávním vztahu.¹⁷ Stejný přístup s důrazem na materiální stránku tudíž aplikujeme i v případě posuzování závislé práce (tj. ze soukromoprávního pohledu), kdy záleží čistě na objektivní přítomnosti znaků závislé práce, nikoliv na tom, jak svůj vztah definují samotné strany. V okamžiku, kdy jsou znaky závislé práce přítomny, nemohou strany legálně uzavřít jinou než pracovníprávní smlouvu. Snaha o důrazné odlišení závislé činnosti a závislé práce není v tomto ohledu pochopitelná.

¹³ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů.

¹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01.

¹⁵ PELC, Vladimír, op. cit, str. 101.

¹⁶ Viz ustanovení § 555 občanského zákoníku.

¹⁷ S výjimkou případů, kdy je závislá práce upravena jinými předpisy – viz ustanovení § 3 zákoníku práce.

V neposlední řadě se Metodický pojem také zaměřuje na případy nesprávně uzavřených a formulovaných obchodněprávních či občanskoprávních vztahů, které také označuje za vztahy spadající do kategorie závislé činnosti. Nicméně pokud máme nesprávně uzavřený či formulovaný vztah, tak i v rámci pracovního práva se k dané situaci stavíme tím způsobem, že jsou-li naplněny znaky závislé práce, tak nadále postupují v souladu s pracovněprávními předpisy, a to bez ohledu na to, jak si strany svůj vztah formálně nazvaly.

Z výše uvedeného vyplývá, že uváděné důvody, na jejichž základě Metodický pokyn vznikl, se vztahují beze zbytku i na posuzování závislé práce a zde uváděné důvody odlišnosti obou pojmů je nutné spíše odmítnout.

Proč tedy dochází k tomu, že judikatura i právní teorie a praxe setrvávají na stanovisku, že závislá činnost není totožná se závislou prací? Jedno z možných vysvětlení může vycházet ze zásady uvedené v ustanovení § 3 občanského zákoníku, tedy, že soukromé právo je nezávislé na právu veřejném. Z tohoto důvodu musejí existovat dva pojmy – jeden veřejnoprávní a druhý soukromoprávní, které dopadají na totožné vztahy a situace.

Dalším argumentem, je skutečnost, že na základě distancování se od pojmu závislá práce, může být v daňové oblasti dosaženo i rychlejšího postupu. V rámci daňového řízení totiž leží důkazní břemeno na daňovém subjektu, který je povinen prokázat „všechny skutečnosti, které je povinen uvádět v daňovém tvrzení a dalších podáních“.¹⁸ Naopak v případě prokazování existence závislé práce, tj. dokazování, že byly naplněny všechny její podstatné znaky, leží důkazní břemeno nikoliv na „domnělém“ zaměstnanci, nýbrž zpravidla na kontrolních orgánech samotných. Tento stav může dospět až do soudního řízení, které bude trvat roky a s nejistým výsledkem. Čekání na definitivní rozhodnutí, zdali se v daném případě o závislou práci, a tudíž i závislou činnost jedná či nejedná, by do značné míry komplikovalo činnost daňovým orgánům. Vytvořením vlastního pojmu, jehož pojmové znaky jsou definovány volněji, než je tomu v případě závislé práce, dochází k tomu, že daňové orgány nejsou povinny čekat na rozhodnutí soudu a nejsou povinny prokazovat, že v daném případě strany zastírají pracovněprávní vztah.

Tento stav, bez ohledu na jeho důvody, ovšem poukazuje, že právní řád není sjednocený a nepřispívá k předvídatelnosti práva. Vezmeme-li do úvahy, že prokazování všech znaků závislé práce přináší leckdy nemalé obtíže, můžeme se ve vymezení závislé činnosti inspirovat. Pokud by pracovní právo dokázalo opustit taxativnost ustanovení § 2 zákoníku práce a namísto toho se přiklonilo k demonstrativnímu a případně i širšímu vymezení závislé práce, nepochybně by došlo k přiblížení se pojmů závislá činnost a závislá práce. Zároveň by mohlo přispět i ke sjednocení přístupu státních orgánů

¹⁸ Viz ustanovení § 92 odst. 3 daňového řádu.

k jednomu subjektu, kdy za současné situace může být teoreticky považován za osobu konající samostatnou práci, z níž mu však plynou příjmy ze závislé činnosti.

4. Závěr

Příspěvek se zaměřil na možné podobnosti mezi závislou prací, jak ji chápou pracovní právní předpisy a mezi závislou činností, jak ji vymezuje oblast finančního práva. Judikaturou a odbornou literaturou stanovený kurz, že závislá činnost není totožným pojmem se závislou prací má sice své opodstatnění, ovšem nelze zároveň předstírat, že tyto pojmy spolu nemají společného vůbec nic. Znaky, které judikatura i Metodický pokyn stanoví jako stěžejní pro rozeznání závislé činnosti, jsou ve své podstatě totožné, jaké jsou stanoveny zákoníkem práce a návaznou pracovní právní judikaturou pro závislou práci.

Chystáme-li se poukázat na určité problémy současného vymezení závislé práce, mohli bychom vzít do úvahy také vymezení závislé činnosti a inspirovat se přístupem k ní. Dojdeme-li totiž k závěru, že je konána závislá práce, je téměř stoprocentní, že dojdeme také k závěru, že se jedná o závislou činnost. Využit znaků závislé činnosti i pro posuzování závislé práce by tudíž nezpůsobilo nepřístojný zásah do práv zaměstnanců či osob samostatně výdělečně činných, ale naopak by mohlo přispět ke sjednocení používaných pojmů a přístupů. Ostatně, právo má být pro své adresáty předvídatelné.

CHYSTANÉ ZMĚNY V DŮKAZNÍCH BŘEMENECH V PRACOVNÍCH VĚCECH

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.¹

Příspěvek si klade za cíl vysvětlit základní pravidla pro důkazní břemena v civilních sporech, mezi něž patří i spory ve věcech pracovních. Pro ně však existují určité zvláštnosti, typicky přechod (sdílení) důkazního břemene v diskriminačních sporech. V současné době se však zákonodárce připravuje rozšířit tyto specifické nástroje i na další nároky z pracovních vztahů, což se však vzhledem ke stávajícím nástrojům a postupům jeví jako nadbytečné a pro adresáta právní normy matoucí.

1. Důkazní břemena v civilních sporech

Civilní řízení sporné je ovládáno dvěma odvětvovými zásadami, jež je podstatně odlišují od ostatních řízení. V prvé řadě se jedná o zásadu dispoziční, podle níž jsou to strany řízení, kdož prostřednictvím svých dispozičních úkonů určují, o čem bude soud rozhodovat. Takovými procesními úkony jsou zejména žaloba a další dispozice s ní (zpětvzetí žaloby, změna žaloby), pak vzájemný návrh žalovaného, uznání nároku žalovaným a uzavření smíru. To, o čem bude soud rozhodovat, tedy předmět řízení, je dáno jednak vylíčenými rozhodnými skutečnostmi (žalobní tvrzení), a dále tím, co je na jejich základě požadováno (žalobní návrh, petit). Až na výjimky² nemůže soud překročit tento účastníky vymezený rámec.

Na účastnících řízení je rovněž to, jakými tvrzeními skutečnostmi tento rámec vyplní, a to ať již nárok uplatňují, nebo se proti uplatněnému nároku brání. Soud jim do této činnosti nezasahuje například tím, že by vymýšlel hypotézy, jak se mohl rozhodný skutkový děj odehrát. Zásada projednací, jako druhá z uvedených zásad, tak ve své ryzí podobě znamená, že soud se zabývá jen tím, co do řízení svojí aktivitou vnesou účastníci. Tvrzené skutečnosti však tvoří jen polovinu zásady projednací. Má-li soud rozhodnout o věci na základě zjištěného skutkového stavu, musí zjistit pravdivost skutkových tvrzení, a činí tak zásadně prostřednictvím dokazování. A jsou to opět účastníci, kdo navrhuje důkazy k prokázání svých tvrzení, a naopak soud neprovádí důkazy z vlastní iniciativy.³

Právní hodnocení je naopak věcí soudu, neboť se uplatňuje zásada *iura novit curia*. Žaloba je projednatelná, aniž by v ní žalobce uvedl jediné zákonné ustanovení (byť

¹ Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni.

² Viz § 153 odst. 2 o. s. ř.

³ V současném civilní procesu sporném se však zásada projednací neuplatňuje v čisté podobě, neboť soud v rámci materiálního vedení řízení vede účastníky k tomu, aby chybějící tvrzení o rozhodných skutečnostech doplnili [zejména § 114c odst. 3 písm. b) a § 118a odst. 1 o. s. ř.], a za určitých okolností může provést jiné, než účastníky navrhované důkazy (§ 12 odst. 2 o. s. ř.).

k profesní cti advokátů práce s paragrafy patří). Z této zásady pak mimo jiné vyplývá, že soud musí vědět, podle jakých právních norem je třeba uplatněný nárok (a obranu proti němu) posoudit, a jaké skutečnosti je nutné považovat podle těchto norem za rozhodné. Jestliže si účastníci významnost určité skutečnosti neuvědomují nebo ji opomíjejí, musí je soud poučit o povinnosti tvrzení, kterou k této skutečnosti mají.⁴

Od odpovědnost za zjištění rozhodného skutkového stavu tedy leží na účastnících řízení v tom smyslu, že budou v řízení neúspěšní, nepodaří-li se jim soud přesvědčit, že se rozhodné události odehrály tak, jak tvrdí. Protože soud musí respektovat zákaz odmítnutí spravedlnosti (*denegatio iustitiae*), musí o předmětné věci rozhodnout i tehdy, není-li mu jasné, zda tvrzení o rozhodné skutečnosti je pravdivé či nikoliv. Pro jakou ze dvou sporčících se stran bude rozhodnutí nepříznivé, závisí na tom, která z nich k dané skutečnosti nesla důkazní břemeno. Soud vlastně bude postupovat stejně jako v případě, že by bylo prokázáno, že ona rozhodná skutečnost nenastala.⁵

Uvedené je možné si ukázat na jednoduché žalobě o zaplacení dlužné mzdy. Zaměstnanec žaluje danou částku z důvodu, že se zaměstnavatelem dohodl na mzdě v určité výši, ale za odvedenou práci mu byla vyplacena částka nižší. Zaměstnavatel v řízení oponuje, že žádná smlouva uzavřena nebyla a že mzda se řídí podle toho, co je uvedeno ve mzdovém (vnitřním) předpise zaměstnavatele. Jestliže se dokazováním nepodaří zjistit, jak to s uzavřením dohody o mzdě bylo (například z důvodu, že se žalovanému podařilo zpochybnit věrohodnost svědků navržených žalobcem, a tím i pravdivost toho, o čem vypovídali), pokračuje soud v řízení jako by bylo prokázáno, že dohoda o mzdě uzavřena nebyla. Zjišťuje pak jen, zda za práci, jež byla odvedena, byla vyplacena mzda odpovídající onomu vnitřnímu předpisu.

Z uvedeného příkladu je zřejmé to, co již dovodila judikatura, totiž, že důkazní břemeno nese ten z účastníků, který z existence určité skutečnosti vyvozuje pro sebe příznivé právní následky.⁶ Jde zároveň o takovou skutečnost, kterou tento účastník tvrdil, neboť jak již bylo vysvětleno, zabývá se soud v důsledku zásady projednací jen tím, co je jako rozhodná skutečnost ze strany účastníků tvrzeno. Ve výše uvedeném příkladu by tedy soud neměl chtít po žádném účastníkovi, aby tvrdil a prokázal uzavření kolektivní smlouvy upravující mzdové otázky, nebo by soud neměl z vlastní iniciativy začít pátrat po tom, zda mzda dosud vyplacená žalobci byla ve stejné výši jako mzda u jiných zaměstnanců vykonávajících u téhož zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁷

⁴ Viz § 118a odst. 1 o. s. ř.

⁵ Rechberger, W. ZPO. Kommentar, 3. Auflage. Wien: Springer, 2006 s. 1149.

⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 257/97).

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, v němž navíc dovolací soud vysvětluje, že z hlediska právní posouzení se v případě požadavku na doplatek onoho rozdílu ve mzdě jedná o nárok na náhradu škody.

Z toho vyplývá další zobecnění, že důkazní břemeno není v řízení jen jediné, ale existuje ke každé rozhodné skutečnosti, která je v řízení mezi účastníky sporná.⁸ Důkazní břemena tedy výlučně nenesou jen jeden z účastníků, přestože je v dané věci zrovna žalobcem. V nastíněném příkladu ponese žalovaný zaměstnavatel důkazní břemeno k tvrzení uvedenému v rámci jeho obrany, že žalobou požadovanou částku žalobci již vyplatil.

2. Důkazní břemena v pracovních sporech

Spory v pracovních věcech se řídí stejnými pravidly jako jakékoliv jiné sporné řízení podle části třetí občanského soudního řádu. Procesní předpis zná pouze několik odlišností, jako je například jiné složení soudu,⁹ možnost zastupování právníckými osobami u cizinců domáhajících se svých pracovněprávních nároků¹⁰ nebo výjimka z limitu u přípustnosti dovolání.¹¹ Na rozdíl od předpisu hmotněprávního¹² zachovává zásadně rovnost mezi účastníky a nepočítá s tím, že by se v procesu mělo zaměstnanci dostat zvláštní ochrany jako slabší straně.

V judikatuře se však může setkat se situacemi, že zaměstnanci je poskytnuta určitá procesní výhoda. Při pozorném studiu těchto rozhodnutí je však zřejmé, že takový postup byl zvolen nikoliv proto, že by zaměstnanec byl považován za slabšího účastníka řízení, ale proto, že je slabší stranou hmotněprávního vztahu, a tato jeho nevýhoda se nějakým způsobem promítla i do probíhajícího sporu před soudem. Typickou ukázkou je právě důkazní nouze zaměstnance, který nemá k dispozici jiné důkazy, jimiž by prokázal předstíranou organizační změnu, než tajnou nahrávkou rozhovoru s nadřízeným. Důkaz takovou nahrávkou byl Ústavním soudem shledán přípustným,¹³ byť je třeba poznamenat, že v souvislosti s novou úpravou zákonných důvodů zásahů do soukromí¹⁴ přiznává judikatura právo poříditi a použít takový důkaz tajnou nahrávkou i zaměstnavateli, samozřejmě při zachování principu proporcionality a subsidiarity.¹⁵

Protože tedy platí pro zaměstnance stejná procesní pravidla jako pro zaměstnavatele, uplatňují se i v pracovních sporech obecné zásady pro určení důkazního břemene, tady v prvé řadě již výše uvedené, že důkazní břemeno nese ten z účastníků, který z existence určité skutečnosti vyvozuje pro sebe příznivé právní následky (a kte-

⁸ Viz § 120 odst. 3 o. s. ř.

⁹ § 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř.

¹⁰ § 26 odst. 5 o. s. ř.

¹¹ § 238 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

¹² Srov. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹³ Srov. náleží Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.

¹⁴ Podle ustanovení § 88 odst. 1 občanského zákoníku svolení není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použije k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob.

¹⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2017.

rý tuto skutečnost jako rozhodnou tvrdil). A opět je nevýznamné, vystupuje-li tento účastník v řízení jako žalovaný nebo jako žalobce.

V pracovních věcech se tato vlastnost důkazního břemene pěkně ukazuje ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru, kde je to právě žalovaný zaměstnavatel, kdo prokazuje skutečnosti naplňující výpovědní důvod (důvod okamžitého zrušení pracovního poměru). Důvodem pro takové rozložení důkazního břemene není snad to, že by nebylo možné prokazovat negativní skutečnosti,¹⁶ ale právě to, že je to zaměstnavatel, v jehož zájmu je, aby se prokázala existence skutečností, pro které dal zaměstnanci výpověď, a tato výpověď byla shledána platnou. Právní úprava stanovující, že je to zaměstnanec, kdo musí v prekluzivní lhůtě podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi,¹⁷ sleduje jen jistotu v právních vztazích, tedy aby bylo v krátké době zřejmé, zda pracovní poměr zanikl či zda se o jeho trvání povede spor; naopak nestanoví nic o důkazním břemenu.

Uvedené je možné demonstrovat na sporu o neplatnost výpovědi z organizačních důvodů, kde judikatura uzavřela, že procesní povinnost tvrdit a prokázat (povinnost tvrzení a povinnost důkazní), že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, má vždy zaměstnavatel, který také nese procesní odpovědnost (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) za to, že za řízení nebudou všechny tyto rozhodné skutečnosti tvrzeny nebo prokázány.¹⁸

3. Přesun důkazního břemene

Je-li uplatněn nárok z diskriminačního jednání, aplikuje se i v pracovních věcech ustanovení § 133a o. s. ř., podle něhož uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že se strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci z některého z vypočtených důvodů, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Uvedené ustanovení je transpozicí evropského práva,¹⁹

¹⁶ Srov. např. Pulkrábek, Z. Znovu a trochu jinak o dokazování negativních skutečností. Právní rozhledy, 1/2018, s. 17.

¹⁷ § 72 zákoníku práce.

¹⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2004.

¹⁹ Pro oblast zaměstnání a povolání jde zejména směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Bod 31 recitálu směrnice 2000/78 uvádí, že „pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Žalovanému však nepřísluší, aby prokazoval, že žalobce vyznává určité náboženské vyznání nebo víru anebo že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci“. Podle čl. 10 odst. 1 této směrnice členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy

kteře zase vychází z judikaturních závěrů, že v diskriminačních sporech je postižená osoba často v důkazní nouzi. Např. žena může pouze vědět, že pobírá nižší mzdu než muž vykonávající stejnou práci, avšak pro složitost a netransparentnost systému odměňování u svého zaměstnavatele není schopna určit, na základě jakých kritérií se tak stalo. Soudní dvůr proto dovodil, že ženě stačí, aby prokázala, že v průměru (u relativně velké skupiny zaměstnanců) je průměrná mzda žen menší než mzda mužů. Na zaměstnavateli pak bude, aby prokázal, že jím prováděný způsob odměňování není diskriminační.²⁰

V řadě případů však postižený nebude mít ani reálnou možnost získat důkazy, že s ním bylo zacházeno nerovným způsobem, a pouze z toho, co se stalo jemu osobně, může dovozovat, že k diskriminaci došlo. Tak tomu bylo i ve známém případě Meister,²¹ v němž uchazečka o zaměstnání ruského původu a vyššího věku odpověděla na inzerát na pracovní místo, u něhož splňovala všechny poptávané požadavky. Žádné odpovědi se jí nedostalo, ale za určitou dobu byl stejný inzerát zveřejněn znovu. Zde se mohla pouze domnívat, že se stala obětí méně příznivého zacházení nežli s jinými osobami v podobné situaci z důvodu svého pohlaví, věku a etnického původu. Neměla však žádný přístup k údajům o tom, koho zaměstnavatel nakonec přijal a jaké podmínky tento uchazeč splňoval.

Z uvedeného by bylo možné usuzovat, že diskriminací poškozenému zaměstnanci by k přechodu důkazního břemene na zaměstnavatele mělo stačit, aby tvrdil skutečnosti, jež nasvědčují tom, že došlo k porušení zásady rovného zacházení.²²

Judikatura soudů však přesun (nebo též sdílení) důkazního břemene chápe přísněji, neboť požaduje po žalobci, aby tvrdil a prokázal, že byl žalovaným znevýhodněn ve srovnání s ostatními subjekty ve stejném postavení, a tvrdil, že pohnutkou pro toto jednání žalovaného byl některý z diskriminačních důvodů. Teprve poté je povinností žalovaného tvrdit a prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušil.²³

nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

²⁰ srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, C-108/88, *Danföss*.

²¹ rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 4. 2012, C-415/10, *Meister*.

²² K takovému závěru směřuje i jazykový výklad českého § 133a o. s. ř., a lze učinit i srovnání s okolními právními řády, kdy např. německý zákon o rovném zacházení (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) v § 22 stanoví, že jestliže ve sporu strana prokáže indicie, na jejich základě se lze domnívat, že dochází ke znevýhodnění z vypočtených důvodů v § 1, nese druhá strana důkazní břemeno, že neporušila ustanovení k ochraně před nerovným zacházením (původní text dostupný např. na <https://www.gesetze-im-internet.de/>).

²³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný pod č. 108/2010 ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek s právní větou: „Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci

4. Nové případy přesunu důkazního břemene

Evropský parlament a Rada Evropské unie přijaly směrnici č. 2019/1152, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, jejímž účelem je mimo jiné reagovat na měnící se trh práce a vznik nových forem zaměstnávání tím, že zmírní nejistotu a podpoří transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek zaměstnanců pracujících v těchto nových formách práce. Snad proto, že si evropský zákonodárce uvědomuje nutnost zachování rozumné míry flexibility nestandardních forem zaměstnání, postupuje místo „tvrdé“ úpravy alternativními „soft“ metodami, jako informování o pracovněprávním vztahu, úprava minimálních požadavků týkajících se pracovních podmínek nebo právo na zdůvodnění či odpověď. Podporou těchto alternativních metod je zákaz propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem a veškeré přípravy na propuštění z důvodu, že pracovníci uplatňovali práva stanovená směrnicí²⁴ s úpravou přechodu důkazního břemene v tom smyslu, že předloží-li pracovníci soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění nebo opatření s rovnocenným účinkem došlo, přísluší zaměstnanci prokázat, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech.

Obdobný přesun důkazního břemene byl zakotven v čl. 12 směrnice č. 2019/1158, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.²⁵

Při přípravě české transpozice směrnice byl do vnějšího připomínkového řízení rozezlán návrh zákona, jež se ve své druhé části dotýká i občanského soudního řádu, do jehož ustanovení § 133a navrhuje zavést další případ přesunu důkazního břemene, a to právě pro případ, že by došlo k rozvázání základního pracovněprávního vztahu z důvodu, že se zaměstnanec domáhal některého ze svých práv zakotveného na základě nových směrnic.²⁶

téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. (ve znění účinném do 31. 8. 2009) za prokazané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“

²⁴ Srov. čl. 18 odst. 1 směrnice.

²⁵ Podle čl. 12 odst. 3 této směrnice členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou stanovenou v člancích 4, 5 a 6 nebo ji čerpali, předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k propuštění došlo z těchto důvodů, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že se propuštění zakládalo na jiných důvodech.

²⁶ Současný návrh na nový druhý odstavec § 133a o. s. ř. zní takto: Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr proto, že se žalobce zákoným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, § 207 až 209, § 227 až 235 a § 241 zákoníku práce, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo z jiného důvodu. To platí obdobně v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.

Jakkoliv lze chápat snahu tvůrce novely dostat věrně transpozici směrnice, nelze si na základě výše uvedeného výkladu o důkazním břemeni nepovšimnout toho, že přesun důkazního břemene na zaměstnavatele má nastat tam, kde již dnes zaměstnavatel důkazní břemeno dávno nese. Jak již bylo vysvětleno, v každém sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nese zaměstnavatel důkazní břemeno k důvodu skončení pracovního poměru, přestože není žalobcem. Je-li to zaměstnavatel, kdo prokazuje existenci důvodu, pro který dal zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, a přípustným důvodem nemůže být zcela jistě to, že se zaměstnanec domáhal některého ze svých zákonných práv, musí nutně vznikat otázka, jaký význam pro praktický právní život bude mít nové pravidlo? Teoreticky si jej lze představit u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale jak často se spory z ukončení pracovněprávních vztahů založených dohodami vyskytují?

Závěr

Byť jsou sliby na zjednodušení a proškrtání právního řádu pravidelnou součástí předvolebních kampaní, nebylo by jednodušší nezatěžovat právní řád novými ustanoveními, jež žádnou změnu ve skutečnosti ani přinést nemohou a svojí přítomností jsou způsobilé vyvolat pouze zmatení a nejistotu při výkladu a aplikaci práva? Běžný uživatel se totiž bude ptát po smyslu nového ustanovení, tedy co mu přinese oproti stavu před změnou. Dospěje-li po náročném logickém cvičení k závěru, že situace zůstává stejná, stěží bude srozuměn s představou rozumného zákonodárce.

Do ustanovení § 133a o. s. ř. by tedy zákonodárce neměl v zamýšlené podobě zasahovat, neboť právní praxe bude nadále i bez novely žít v souladu se záměrem směrnice. Je-li skutečně třeba řešit spíše teoretické případy přesunu důkazního břemene ve sporech o neplatnost rozvázání právních vztahů založených dohodami, nechť je to legislativně vyřešeno jednoduchým ustanovením u těchto dohod. Otázka, zda a v jaké podobě by pracovněprávní vztahy založené dohodami měly nadále existovat, je však předmětem zcela jiné diskuse.

(NE)EXISTUJÍCÍ KRITÉRIA PRO VÝBĚR PŘÍSEDÍCÍCH

Mgr. Ing. Patrik Stojek¹

1. Úvod

Jedním z nosných témat pracovněprávní konference v Liblicích uskutečněné v roce 2022 bylo téma pracovního práva a soudního řízení. V příspěvcích, které se věnovaly této problematice, bylo osloveno i téma laického prvku v pracovněprávních sporech, tedy přisedících. Protože mi je tato oblast blízká, rozhodl jsem se přispět do konferenčního sborníku textem, který se bude institutem přisedících rovněž zabývat.

Při volbě námětu mé statě jsem si vybral oblast, jejíž úprava je poměrně stručná, respektive téměř žádná, což podle mého názoru může působit jistě problémy v praxi. Na druhou stranu mi tato skutečnost umožňuje stručně zmínit, respektive nastínit, vybraný zahraniční přístup k této věci, kterým by se bylo možné inspirovat. Pakliže by můj příspěvek napomohl nebo vedl alespoň k zahájení odborné diskuze na mnou zvolené téma, dovolil bych si tvrdit, že měl smysl.

2. Vybrané předpoklady pro ustanovení do funkce přisedícího

2.1 Několik obecných tezí

Přisedící jako veřejní funkcionáři² jsou v České republice velice opomíjeni a zpravidla stojí stranou veřejné debaty. S výjimkami z posledně uvedeného se lze téměř výlučně setkat pouze tehdy, diskutuje-li se o zrušení institutu přisedících, případně o jeho (výrazném) omezení³, o nedostatku přisedících na soudech, o jejich věku nebo o vyšší jejich odměn. To, že právní úprava ani navazující (respektive neexistující) metodiky věnující se tomuto právnímu jevu nejsou dostatečné, je fakt, na kterém dle mého názoru panuje všeobecná shoda. Nelze se však setkat s návrhy, jejichž cílem by bylo odstranit tyto problémy a tím i zlepšit fungování té části justice, ve které přisedící působí.

Posledně uvedené nicméně neplatí absolutně. V roce 2012 se některým vybraným tématům týkajícím se institutu přisedících věnoval Veřejný ochránce práv. Činil tak v rámci šetření jednoho konkrétního případu, ve kterém došlo k zamezení výkonu funkce přisedícímu předsedou soudu, u kterého měl daný přisedící působit.

Před okomentováním zmíněného případu a navázáním na teze, které v něm byly uvedené, je nutné poznamenat, že předpoklady pro výkon funkce (jakéhokoliv) pří-

¹ Působí jako interní doktorand a asistent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy a dále se věnuje advokacii s hlavním zaměřením na pracovní právo.

² Vizte § 74 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.

³ Naposledy byly tyto úvahy součástí sněmovního tisku 630, respektive některých pozměňovacích návrhů, které se jej týkaly. Příslušný sněmovní tisk byl projednáván v letech 2019–2021 a je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 30. 11. 2022].

sedícího obsahuje především § 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích⁴. Vedle spíše formálních požadavků na české státní občanství, plnou svéprávnost, bezúhonnost, věk ve výši nejméně 30 let v den ustanovení nebo souhlas s ustanovením do funkce přísedícího a s přidělením k určitému soudu obsahuje citované ustanovení dva stěžejní předpoklady, které mají zajistit, že přísedící bude svou funkci řádně zastávat. Těmi jsou zkušenosti a morální vlastnosti. Zejména z právního hlediska je zajímavé, že se jedná o neurčité právní pojmy, které je nutné vykládat, a především z pohledu praktického je důležité, že právě tyto vlastnosti by měly zajistit, že přísedícími se stanou jen ti, kteří budou splňovat požadavky kladené na ně v soudních v řízeních, ve kterých se budou jako přísedící podílet na výkonu spravedlnosti. Z uvedeného však jednoznačně vyplývá, že se jedná o nejdůležitější předpoklady, které předurčují, jaké osoby se stanou přísedícími. S ohledem na to by se dalo předpokládat, že budou existovat prováděcí právní předpisy nebo alespoň metodické pomůcky, které by stanovovaly nebo identifikovaly nejdůležitější kritéria, ke kterým by zastupitelstva územních samosprávných celků, která volí přísedící, a předsedové příslušných soudů, kteří se k navrženým kandidátům do funkce přísedícího vyjadřují na základě žádosti příslušného zastupitelstva, musejí nebo mají přihlídnout, aby se přísedícími stali skutečně pouze ti, jejichž zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že budou svou funkci řádně zastávat.⁵ Opak je ale pravdou.

Neexistence jakýchkoliv podpurných materiálů týkajících se výběru a volby přísedících mohla být částečně příčinou zmíněného případu, kterému se věnoval Veřejný ochránce práv. Jeho podstatou bylo, jak již bylo shora uvedeno, neumožnění složení slibu přísedícímu předsedou příslušného soudu, na kterém měl tento přísedící působit. Předseda daného soudu svůj postup odůvodnil tím, že dotčený přísedící „*v rámci svých písemných podání velmi ostře až nekultivovaně napadl soudkyni*“ téhož soudu v jednom řízení, které se u stejného soudu konalo několik let před jeho volbou do funkce přísedícího.⁶ Svě stanovisko následně sdělil zastupitelstvu příslušné obce s tím, že navrhl odvolání daného přísedícího z funkce. Zastupitelstvo však jeho návrhu nevyhovělo. Předseda soudu nicméně na svém stanovisku setrval, což vedlo k tomu, že dotčený přísedící nemohl až do zániku jeho funkce funkci přísedícího vykonávat.⁷

Na tomto místě ponechám stranou, jestli byl postup předsedy daného soudu v souladu s právními předpisy, neboť to není pro tento text podstatné. Stěžejní v celé věci totiž byla otázka morálních vlastností dotčeného přísedícího, respektive názorový

⁴ Dle § 60 odst. 4 zákona o soudech a soudcích stanoví další předpoklady pro ustanovení soudcem nebo přísedícím zvláštní právní předpis, kterým je zákon č. 451/1991 Sb. (zvaný též jako lustrační zákon). Pro účely tohoto článku však není tento „detail“ významný.

⁵ Srov. § 64 odst. 1–3 zákona o soudech a soudcích.

⁶ Vizte závěrečné stanovisko Veřejného ochránce práv ve věci 695/2011/VOP, které je dostupné na internetových stránkách eso.ochrance.cz [cit. 30. 11. 2022]. Navazující informace k tomuto případu uváděné dále v textu pocházejí rovněž z uvedeného zdroje.

⁷ Srov. § 62 odst. 1 odst. 1 a 3 písm. b) ve spojení s § 66 odst. 1 větou první zákona o soudech a soudcích.

rozpor zastupitelstva obce, které jej zvolilo do funkce, a předsedy soudu, na kterém měl působit. Toho si nemohl nevyšimnout ani Veřejný ochránce práv. Tím se menší oklikou vracím ke kritériím výběru a volby přísedícího, kterým se ke konci závěrečného stanoviska v popisovaném případě věnoval i Veřejný ochránce práv. Konkrétně k nim uvedl následující:

„Ministerstvo spravedlnosti žádám, aby mě ve stejné lhůtě informovalo, jaká opatření přijme v návaznosti na moje doporučení v oblasti právní úpravy přísedících, tj.:

- *metodicky ošetřit ověřování materiálních podmínek pro výkon funkce přísedících ze strany orgánů státní správy soudů (rozsah zjišťovaných informací, osobní pohovor, případně psychologicko-diagnostické vyřešení aj.),*
- *zvážit rozšíření zákonných požadavků na přísedící (s jakými dalšími činnostmi není výkon funkce přísedících slučitelný),*
- *zvážit zavedení kárné odpovědnosti přísedících,*
- *upravit postup přiřazování k jednotlivým věcem (v souladu se zásadou zákonného soudce).“*

Navzdory apelu Veřejného ochránce práv nenaznala diskutovaná problematika žádných změn. Tento smutný fakt podle mého názoru vypovídá zejména o tom, že zájem o institut přísedících ani o přísedící neprojevuje moc výkonná ani moc zákonodárna.

2.2 Výběr a volba přísedících a chybějící kritéria

Pravděpodobně jediným veřejně dostupným materiálem pojednávajícím o výběru a volbě přísedících je stanovisko odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra České republiky č. 4/2013 aktualizované ke dni 1. 9. 2018 (dále též jako „stanovisko“)^{8,9} V jeho závěru lze nalézt doporučení pro zastupitelstva obcí při výběru a volbě přísedících. Konkrétně obsahuje následující text:

„Nejprve je vhodné posoudit splnění zákonných předpokladů kandidátů na základě poskytnutých materiálů a vyloučit z dalšího výběru kandidáty, kteří předpoklady evidentně nespĺňují (např. z důvodu věku, trvalého pobytu, místa výkonu práce, bezúhonnosti). V případě potřeby je možné si o kandidátech zjistit další informace. Zbývající kandidáty je účelné pozvat na veřejné zasedání zastupitelstva obce, neboť osobní setkání může ovlivnit rozhodování zastupitelů o splnění morálního kreditu (zastupitelé mohou kandidátovi klást dotazy vztahující se k výkonu funkce přísedícího a sami si tak učinit o něm úsudek, důležitou roli mohou také hrát připomínky ke kandidátům z řad veřejnosti). Seznam vybraných kandidátů spolu s podklady ke splnění podmínky morálního kreditu (zjištění z přestupkových komisí, doložená doporučení, motivační dopisy, zápis z jednání zastupitelstva

⁸ Jmenované stanovisko je dostupné online na internetových stránkách www.mvcr.cz [cit. 30. 11. 2022].

⁹ Srov. LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. Praha: Leges, 2020, 182 s. ISBN 978-80-7502-459-6. S. 55.

obce k bodu týkajícímu se výběru kandidátů) zašle zastupitelstvo obce předsedovi soudu za účelem získání jeho vyjádření. Teprve po obdržení stanoviska předsedy soudu a jeho prostudování je vhodné přistoupit k samotné volbě přísedících, tj. na dalším zasedání zastupitelstva obce.“

Jmenovaný dokument, zejména citovaný text, velmi dobře popisuje, jak by se mělo v celém procesu ustanovení přísedícího do funkce postupovat. Jedná se však pouze o základní vodítka, která by bylo vhodné dodržovat při volbě přísedících.

Pominu-li splnění formálních požadavků, je v prvé řadě nutné o kandidátovi do funkce přísedícího zjistit, jaká je jeho pracovní historie, jakými zkušenostmi disponuje a co jej motivuje stát se přísedícím. Každý kandidát by tak měl doložit nejen zmíněný motivační dopis, ale rovněž profesní životopis s uvedením, jaké jsou jeho zájmy, v jakých právnických osobách působí, byť se zpravidla jedná o veřejně dohledatelná data, a tak podobně. Vzhledem k obsahu čl. I odst. 2 instrukce Ministra spravedlnosti č. 8/1994 SIS, o vedení evidence přísedících a o průkazkách přísedících, by bylo rovněž více než vhodné, aby kandidát na přísedícího sdělil (buď sám, nebo na výzvu obce, která by jej měla do funkce přísedícího zvolit, případně na výzvu předsedy soudu, u kterého by měl působit), o jaké oblasti justiční problematiky má zájem a jaká je jeho publikační činnost.

Opomenout nelze (především v kontextu popsání případu, kterému se věnoval Veřejný ochránce práv) ani chování kandidáta do funkce přísedícího a jeho vystupování na veřejnosti. K učinění si jistého obrázku o kandidátovi do funkce přísedícího je podle mého zcela legitimní a v souladu se s právními předpisy, bude-li každá taková osoba prověřena zejména na sociálních sítích. Jedná se totiž o prostor, ve kterém se lidé mnohdy projevují zcela otevřeně, neuvědomivše si, jaký okruh osob má k jejich veřejným fotografiím, komentářům, statusům a videím přístup. Využitelnost těchto „praktik“ v oblasti pracovního práva je velmi limitovaná¹⁰, nicméně v procesu ustanovení přísedícího do funkce přísedícího v nich nespátřují žádný problém.

Shromáždění dostatečného množství podkladů o kandidátovi do funkce přísedícího by mělo být předpokladem pro provedení osobního pohovoru s kandidátem do funkce přísedícího, který je zmíněn i v uvedeném stanovisku. Lze si jen těžko představit, že by do funkce přísedícího byla zvolena osoba, se kterou by si členové příslušného zastupitelstva nepohovořili. Vyloučit takový postup ale určitě nelze, protože právní předpisy nestanovují, že s kandidátem do funkce přísedícího je nutné provést osobní pohovor.

Ani jmenované stanovisko bohužel nepřibližuje, co se může blíže skrývat pod zkušenostmi a morálními vlastnostmi, které dávají záruku, že přísedící bude svou funkci vykonávat řádně. Z textu § 60 odst. 3 zákona o soudech a soudcích lze vyvodit, že

¹⁰ Zejména s ohledem na § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zkušenostmi přisedícího se budou pravděpodobně rozumět spíše zkušenosti životní než zkušenosti odborné, respektive zcela jistě ne zkušenosti právní¹¹. Přisedící by totiž neměl být dalším právníkem, který bude rozhodovat o daném případě. Pokud by tomu tak mělo být, skládaly by se soudní senáty toliko ze soudců. Nelze však zcela zavrhnout myšlenku, že zákonodárce neměl na mysli i zkušenosti odborné. Protože ale kandidát do funkce přisedícího nemusí splňovat žádné speciální odborné požadavky, lze spíše vycházet z toho, že významnější budou zkušenosti životní.

Tématu morálních vlastností, ale uchazeče o funkci soudce se věnuje zmíněná instrukce Ministra spravedlnosti č. 7/2017 RI (dále též jako „instrukce“). Posouzení morálních vlastností člověka není jednoduché. V justici se za tímto účelem využívá odborné psychologicko-diagnostické vyšetření, které je upravené v § 15–17 instrukce.¹² Proč se takové vyšetření nerealizuje i u kandidátů do funkce přisedícího, je otázkou. Domnívám se, že důvody, které vedou k tomu, že tento postup není zakotvený i v případě kandidátů do funkce přisedícího, jsou především tři – některé kandidáty by to mohlo odradit, někteří kandidáti by vyšetření nemuseli úspěšně absolvovat a zcela jistě by se jednalo o další finanční náklad týkající se přisedících. Na druhou stranu by to mohlo napomoci zvýšení kvality těch oblastí justice, ve kterých přisedící působí.

O morálních vlastnostech a důležitých osobnostních rysech přisedících psal již V. Hora. K těmto pojmům mimo jiné uvedl¹³:

„Tento názor o spolupůsobení soudců z lidu při výkonu soudnictví předpokládá jen takové soudce z lidu..., a kteří by při tom byli proniknutí poctivou snahou, dopomáhati k vítězství jen pravdě, právu a spravedlnosti, naprostou nestranností a úzkostlivou svědomitostí, kteří by nespátrovali ve svém úřadu ani nepohodlné břemeno ani vhodný plášť pro uplatňování svého stranictví (ať v jakémkoliv směru), nýbrž jen a jen nejvyšší a nejodpovědnější poctu občanskou.“

Ve svém textu V. Hora velmi správně vyzdvihl několik prvků, které při posuzování morálních vlastností člověka vystupují do popředí. Jedná se o spravedlnost, nestrannost, nadstranickost, odpovědnost a poctu. Bude-li kandidát do funkce přisedícího spravedlivý, nestranný, nadstranický a odpovědný a bude-li pro něj ctí stát se přisedícím, požadavek spočívající v morálních vlastnostech dávajících záruku řádnému výkonu funkce přisedícího bude velmi pravděpodobně splněn. Nejen v kontextu války na Ukrajině bych ještě doplnil, že kandidát do funkce přisedícího by měl cítit a uznávat demokratické hodnoty právního státu, který dodržuje lidská práva. Ačkoliv by se moh-

¹¹ Prokazování právních zkušeností se v případě uchazečů o funkci soudce věnuje vedle uvedeného § 60 odst. 3 zákona o soudech a soudcích např. vyhláška č. 516/2021 Sb., případně instrukce Ministra spravedlnosti č. 7/2017 RI.

¹² Blíže vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 472 s. ISBN 978-80-7400-292-2. S. 135.

¹³ HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl. Díl I*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-540-3. S. 65.

lo zdát, že se jedná o samozřejmost v civilizovaném světě, nedávné události ukázaly, že tomu tak (bohužel) být nemusí.

2.3 *Zahraniční inspirace*

Výběr a volba přísedících v zahraničí se značně liší od českého přístupu. Co se týká oblasti pracovního práva, hrají v tomto ohledu zpravidla významnou roli zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří navrhuje kandidáty do funkce přísedícího, respektive kteří tímto právem disponují.¹⁴ Posledně uvedené nicméně neplatí v Anglii a Walesu. Navzdory tomu jsem se rozhodl představit tamní informační brožuru¹⁵, která se věnuje především výběru přísedících působících v pracovněprávních sporech a která tento proces velmi výstižně popisuje.

V úvodu (na str. 2) citovaného dokumentu je podtržena důležitost účasti přísedících na rozhodování pracovněprávních sporů. Dovolím si z ní citovat krátký úryvek, po jehož přečtení si někteří/mnozí čtenáři tohoto textu uvědomí, jak odlišný může být přístup k přísedícím v České republice a v zahraničí:

„Rovnováha perspektiv, kterou přináší přísedící, napomáhá zajistit, že rozhodnutí pracovních tribunálů náležitě zohledňují dění na pracovišti. Tato rovnováha zvyšuje důvěru v rozhodnutí tribunálů v očích zaměstnavatelů a zaměstnanců, stejně jako manažerů a vlastníků závodů, odborových organizací a veřejnosti. Podporuje to zdání nestrannosti.“

Jsem toho názoru, že již tato úvodní informace, a to jak její obsah, tak i styl, jakým je psaná, má značný potenciál oslovit nemalé množství lidí a vyvolat u nich zájem si alespoň pročit jmenovaný dokument, což u některých může vést k tomu, že se rozhodnou o funkci přísedícího ucházet.

Celá brožura má třicet stran. Zmíním ale pouze několik málo témat, která v ní jsou komentována a která považuji za stěžejní.

Na prvním místě se lze zastavit u chování a charakteru kandidáta do funkce přísedícího. Na tomto místě je nutné odcitovat úvodní dvě věty k tomuto tématu, které znějí následovně:

„Dobrý charakter je nezbytným pro tuto roli. Důvodem pro to je skutečnost, že je důležité pro vykonavatele soudního úřadu, a to v úřadu i mimo něj, aby si zachovali důvěru veřejnosti v jejich vlastní nestrannost a v nestrannost soudnictví jako takové. Ti, kteří usilují o takový úřad, by měli dodržovat nejvyšší standardy chování ve svém profesním, veřejném i soukromém životě.“

¹⁴ Vizte např. s. 28 studie s názvem „The roles, resources and competencies of employee lay judges. A cross-national study of Germany, France and Great Britain“, která je dostupná na internetových stránkách www.boeckler.de [cit. 30. 11. 2022].

¹⁵ Jedná se o materiál s názvem „Candidate Information Pack. Non-legal Members of the Employment Tribunals“, která je dostupná na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 30. 11. 2022].

Je zcela na místě klást na kandidáty do funkce přísedícího velmi podobné až stejné požadavky jako na uchazeče o funkci soudce, co se jejich chování týká. Obě skupiny, a to přísedící i soudci, zastávají veřejnou funkci a v očích veřejnosti zastupují soudní systém.¹⁶ Stejně tak nelze oddělit vystupování těchto osob při výkonu jejich funkce a mimo něj. To ostatně platí pro všechny veřejné funkcionáře, čehož by si měli být vědomi.

Následně lze zmínit kategorii dovedností a zkušeností, které jsou vyžadovány. Citovaný materiál rozděluje kandidáty do funkce přísedícího na dvě skupiny – na kandidáty mající zájem působit v panelu zaměstnavatelů a na kandidáty mající zájem působit v panelu zaměstnanců. Zkušenosti, kterými by tyto dvě skupiny mohly disponovat, jsou různé. V případě panelu zaměstnavatelů je možné uvést zkušenosti z pozice vlastníka závodu, osoby působící v oblasti lidských zdrojů, vyšetřovatele stížností, vedoucího zaměstnance nebo zaměstnance zabývajícím se auditem či obdobnými kontrolními mechanismy. U členů panelu zaměstnanců lze zmínit zkušenosti z pozice funkcionáře odborové organizace, jiného zástupce zaměstnanců nebo důvěrníka, který při řešení stížností podporuje zejména oběti protiprávních jednání.¹⁷

Na str. 12 brožury se dále uvádí, že přísedící by měl „*být schopný prokázat pochopení různorodého kulturního a socioekonomického zázemí těch, kteří vystupují před pracovními tribunály, a zacházet se všemi uživateli (včetně účastníků řízení, jejich svědků a zástupců) a soudním personálem s důstojností a úctou*“. Ačkoliv by se dalo očekávat, že tímto způsobem se k sobě budou chovat všichni lidé, a to nehlédě na jejich postavení nebo pozici, ne vždycky tomu tak je. O to spíše je důležité zdůraznit tento způsob chování v zemi, kterou lze označit za multikulturní.

Dále se lze zastavit u klíčových kompetencí. Ty se v citovaném materiálu řadí především do těchto skupin: disponování znalostmi a jejich budování, vstřebávání a vyjasňování informací, práce a komunikace s ostatními a efektivní řízení práce. Konkrétně si pod těmito skupinami kompetencí lze představit neustálou ochotu učit se novým věcem, umění kriticky analyzovat informace a oddělovat nedůležité informace od důležitých, vnímat rozdílnost lidí a jejich potřeb a být schopný upřednostňovat určité činnosti nebo postupy před jinými s ohledem na časové možnosti.¹⁸

Na závěr této části textu lze krátce zmínit dvě důležité fáze celého výběrového procesu. Jeho součástí je vedle podání žádosti s uvedením nezbytných informací o kandidátovi do funkce přísedícího absolvování písemného online testu. V případě, že se daný kandidát do funkce přísedícího umístí na jednom z předních míst mezi všemi testovanými, postoupí do další fáze, v rámci které absolvuje ústní pohovor. Otázky, jejichž položení lze během něj očekávat, související se všemi kompetencemi, které by měl

¹⁶ Vizte § 74 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

¹⁷ V tomto odstavci jsem čerpal ze str. 11 brožury.

¹⁸ V tomto odstavci jsem čerpal ze str. 14 a 15 brožury.

přisedící mít. A uspěje-li kandidát do funkce přisedícího i v tomto kole výběrového procesu, bude doporučen ke jmenování do funkce přisedícího.¹⁹

Tuto pasáž je možné uzavřít konstatováním, že výběr přisedících působících v pracovněprávních sporech v Anglii a Walesu podléhá přesně daným kritériím. Ta mají (alespoň dle mého názoru) reálnou šanci napomoci tomu, že přisedícími se budou stávat lidé s dostatečnými zkušenostmi, a to i odbornými vyplývajícími ze znalosti pracovního prostředí, se schopnostmi vypořádat se s nástrahami soudního řízení a s morálními vlastnostmi zaručujícími, že funkci přisedícího budou vykonávat řádně.

3. Závěr

Oblast výběru a volby přisedících není v České republice upravená dostatečným způsobem. To samo o sobě neznamená, že se přisedícími nestávají kvalitní lidé splňující požadavky, které na ně klade zákon o soudech a soudcích. Na druhou stranu nelze tak důležitý proces ponechat náhodě. Proto by bylo vhodné, aby byl pravděpodobně Ministerstvem spravedlnosti České republiky (možná ve spolupráci s Ministerstvem vnitra České republiky) vypracován materiál, který by se nejen věnoval komentovanému tématu, ale který by rovněž shrnoval pro možné zájemce o výkon funkce přisedícího, o jakou funkci se jedná, jak se o ni lze ucházet, co musí kandidát do funkce přisedícího splňovat, jaké vlastnosti by měl mít a co lze od jejího výkonu očekávat. Příprava takového materiálu by nebyla nikterak časově náročná a jeho sepsání by neobnášel žádnou legislativní změnu. Z toho důvodu by se mohlo jednat o první a poměrně rychlý krok, který by mohl vést ke zkvalitnění české části české justice, ve které působí přisedící.

Inspirací moci výkonné by mohla posloužit anglická a waleská praxe, kterou jsem se snažil alespoň částečně přiblížit, respektive naznačit její rysy. V zahraničí se lze ale setkat i s publikacemi, které se věnují pouze a výlučně přisedícím působícím v pracovněprávních sporech. Jedna z nich byla ve výše uvedeném textu zmíněna, nicméně jich je více.²⁰ V případě zájmu moci výkonné nebo zákonodárné o toto téma je tedy více možností, kde hledat nové podněty.

¹⁹ V tomto odstavci jsem čerpal ze str. 21 a 22 brožury.

²⁰ Právní úpravy ve Spolkové republice Německo se týká např. tato publikace: BADER, P., HOHMANN, R., KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. 13. vydání. Heidelberg: C.F. Müller, 2012, 315 s. ISBN 978-3-8114-7011-9.

NOVÉ VÝZVY A TRENDY V KOLEKTIVNÍM PRACOVNÍM PRÁVU

Mgr. Aneta Průšová¹

1. Úvod

České pracovní právo čekají v roce 2023 další legislativní změny, které přináší transponování dvou evropských směrnic do českého právního řádu upravujících jednak tzv. work-life balance,² tedy sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců, jednak transparentní a předvídatelné pracovní podmínky.³ Pokud se podíváme na historii zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“), nalezneme za dobu jeho existence nespočet větších či menších novelizací, jež formovaly současnou právní úpravu pracovněprávních vztahů v České republice. Dané změny vyplývaly zejména z povinnosti transponovat evropské směrnice do českého právního řádu, ale též ze závazku České republiky zajistit soulad Zákoníku práce s ústavními předpisy a mezinárodními normami či z nutnosti přizpůsobit právní úpravu aktuálním podmínkám na trhu práce a potřebám jeho aktérů.

Pokud se však zaměříme na části Zákoníku práce upravující působnost odborových organizací či jiných zástupců zaměstnanců, popř. na právní úpravu kolektivních smluv, došlo za necelých 16 let jeho účinnosti pouze k několika změnám, které byly vyvolány vnějšími zásahy a nepředstavovaly tak změnu koncepce zástupců zaměstnanců stanovenou v roce 2006 Zákoníkem práce. Na jednu stranu by bylo možné říct, že příslušná právní úprava je natolik vyhovující, že není potřeba ji měnit. Na druhou stranu se domnívám, že nejen na individuální pracovní právo, ale i na kolektivní pracovní právo, působí nové trendy a vlivy vyskytující se na trhu práce, a tudíž dochází k jeho vývoji, což by mělo být reflektováno určitou mírou novelizace.

Tento příspěvek má za cíl poskytnout čtenáři přehled o změnách těch částí Zákoníku práce věnujících se zástupcům zaměstnanců, které doposud proběhly, a rovněž i nastínit nové směry a výzvy, s nimiž se české kolektivní pracovní právo musí (či bude muset) vypořádat.

¹ Mgr. Aneta Průšová je interní doktorandkou na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy a advokátka působící v Praze. Příspěvek byl sepsán ke dni 6. listopadu 2022 a vznikl v rámci programu Cooperatio.

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

2. Realizované změny Zákoníku práce týkající se zástupců zaměstnanců

Jak již bylo konstatováno výše, paragrafy upravující zástupce zaměstnanců, jejich vznik, činnost či rozsah úkolů, nebyly předmětem tak časté novelizace jako oblasti individuálního pracovního práva. V historii Zákoníku práce lze nalézt pouze dvě novely, které se dle mého názoru významnějším způsobem dotkly zástupců zaměstnanců a jejich postavení. První změna Zákoníku práce v tomto směru byla provedena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., jenž derogoval některá ustanovení Zákoníku práce, druhou změnou pak byla velká koncepční novela Zákoníku práce uskutečněná v roce 2012 souborem několika zákonů.⁴

2.1 Derogační změny Zákoníku práce

Na základě návrhu na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce podaného skupinou poslanců a rovněž i skupinou senátorů posuzoval Ústavní soud soulad vymezených ustanovení Zákoníku práce s ústavním pořádkem České republiky. Výsledkem rozhodování o daných návrzích bylo vydání nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. publikovaného ve Sbírce zákonů dne 14. dubna 2008 (dále jen „**Nález**“). Nález Ústavního soudu modifikoval dosavadní chápání zástupců zaměstnanců, kdy do té doby byly zcela výlučně upřednostňovány odborové organizace na úkor jiných zástupců zaměstnanců. Nález přinesl zejména rovnější postavení mezi jednotlivými zástupci zaměstnanců, a to jak mezi odborovými organizacemi a radami zaměstnanců, tak mezi odborovými organizacemi navzájem.

Jedním z ustanovení Zákoníku práce, kterými se Ústavní soud zabýval, byl § 24 Zákoníku práce ve znění účinném do 13. dubna 2008. Dle uvedeného ustanovení byl zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, přičemž odborové organizace v takovém případě vystupovaly a jednaly ve vzájemné shodě s právními důsledky pro všechny zaměstnance, pokud se odborové organizace a zaměstnavatel nedohodly na jiném postupu. Tato pravidla platí i v současnosti, nicméně původní znění komentovaného ustanovení obsahovalo rovněž větu, dle níž byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací či odborovými organizacemi, které měly největší počet členů, pokud se odborové organizace neshodly na společném postupu při vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy.⁵

Ústavní soud konstatoval, že svoboda odborového sdružování v sobě zahrnuje i princip rovnosti odborových organizací, z něhož plyne, že žádná odborová organi-

⁴ Mezi předpisy, jež novelizovaly Zákoník práce, patřily zákony č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a č. 429/2011 Sb. účinné ke dni 1. ledna 2012.

⁵ Poslední věta ustanovení § 24 odst. 2 Zákoníku práce ve znění účinném do 13. 04. 2008 zněla následovně: „*Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“

zace nesmí být zvýhodňována či upřednostňována před ostatními, a to ani z důvodu počtu jejích členů. Tato zásada je rovněž výslovně obsažena v článku 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod,⁶ dle něhož „[o]mezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“⁶ Ačkoli pluralita odborových organizací může v praxi představovat překážky a v některých případech i ztěžovat uzavření kolektivních smluv, nelze dle názoru Ústavního soudu z ústavně-právního hlediska použít princip majority či princip reprezentativnosti odborových organizací k řešení (či předcházení) potenciálních problémů a sporů. Z těchto důvodů tak Ústavní soud ve svém Nálezu zrušil výše uvedenou větu zakotvující přednost odborových organizací s největším počtem členů při kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě.

Další ustanovení, které bylo Nálezem pozměněno, bylo ustanovení týkající se působení odborové organizace a rady zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Zákoník práce ve znění účinném do 13. dubna 2008 explicitně upřednostňoval odborové organizace jako jediné „plnohodnotné“ zástupce zaměstnanců před jinými zástupci zaměstnanců. Uvedené se projevovalo v nemožnosti zaměstnanců zvolit si radu zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP, jestliže u zaměstnavatele již působila odborová organizace.⁷ Uvedený princip se následně promítal do dalších ustanovení Zákoníku práce, a to například do zákazu zaměstnanců realizovat právo na informace a projednání prostřednictvím rady zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele byla činná odborová organizace⁸ nebo do automatického zániku rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP v případě uzavření podnikové kolektivní smlouvy.⁹

Ústavní soud svým Nálezem zrušil příslušné pasáže Zákoníku práce, které zakládaly tuto nerovnost zástupců zaměstnanců v oblasti práva na informování a projednání a rovněž práva na příznivé pracovní podmínky (tedy v otázkách BOZP), a to z důvodu, že právní úprava zajišťující exkluzivitu odborových organizací v uvedených oblastech omezuje ústavně zaručené právo zaměstnanců svobodně si zvolit orgán, jenž je bude v předmětných oblastech zastupovat. Taková právní úprava dle názoru Ústavního soudu nepřímou nutí zaměstnance zakládat odborové organizace bez ohledu na jejich skutečnou vůli. Výhradní právo odborových organizací uzavřít kolektivní smlouvu však zůstalo zachováno.

⁶ Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky; ústavní zákon č. 2/1993 Sb.

⁷ Ustanovení § 281 odst. 1 Zákoníku práce ve znění účinném do 13. 04. 2008: „Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace.“

⁸ Ustanovení § 278 odst. 1 Zákoníku práce ve znění účinném do 13. 04. 2008: „K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.“

⁹ Ustanovení § 282 odst. 1 písm. c) Zákoníku práce ve znění účinném do 13. 04. 2008: „Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy.“

Kromě ztráty výlučného postavení odborových organizací ve výše uvedených oblastech z důvodu derogace příslušných ustanovení Zákoníku práce bylo Nálezem zrušeno rovněž právo odborových organizací autoritativně ukládat některá opatření zaměstnavatelům v případě zjištění porušení BOZP či nezajištění dostatečných pracovních podmínek pro zaměstnance. Mezi opatření, jež byly odborové organizace oprávněny uložit zaměstnavatelům, patřila např. možnost požadovat závazným pokynem po zaměstnavateli odstranění závad na strojích a zařízeních v provozu, zakázat další práci zaměstnancům v případě bezprostředního ohrožení jejich života nebo zdraví či právo zakázat práci přesčas nebo práci v noci, pokud by ohrožovala bezpečnost či zdraví zaměstnanců.¹⁰ Důvodem pro odebrání tohoto oprávnění odborovými organizacím bylo jednak narušení rovnosti mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, jejichž vztah by měl být dle názoru Ústavního soudu založen na smluvním základě, jednak přenášení výkonu autoritativní kontrolní činnosti ze státu (resp. orgánů veřejné moci) na odborové organizace. Odborovým organizacím však zůstalo zachováno obecné právo dbát o dodržování pracovněprávních předpisů a rovněž kontrolovat stav BOZP na pracovištích příslušného zaměstnavatele.¹¹

2.2 *Koncepční novela Zákoníku práce*

Koncepční novela Zákoníku práce účinná k 1. lednu 2012 přinesla z dnešního pohledu několik podstatných změn v právní úpravě zakládání a výkonu činnosti odborových organizací. Zaprvé koncepční novela po formální stránce provázala tehdejší Zákoník práce se soukromým právem, když zakotvila subsidiární použití českého občanského práva na pracovněprávní vztahy. Předpokladem však je, že použití občanského práva musí být vždy v souladu se základními zásadami práva pracovního.¹²

Hlavní změnou však byla nová regulace vzniku oprávnění odborových organizací vystupovat vůči zaměstnavateli a jednat s ním, jež vnesla do daného procesu prvky reprezentativnosti a transparentnosti. Poprvé se tak objevuje požadavek, aby odborové organizace sdružovala alespoň 3 členy, kteří budou k zaměstnavateli, u něhož odborové organizace působí, v pracovním poměru. Tato pojistka minimální reprezentativnosti má zajistit, že hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců budou hájeny orgánem, na jehož činnosti a tvorbě jeho vůle se podílejí zaměstnanci zaměstnaní u daného zaměstnavatele, a tedy znalí poměrů na příslušném pracovišti.¹³ Tuto podmínku rovněž posuzoval Ústavní soud ve svém nálezu Pl. ÚS 10/12 ze dne 23. května 2017, v němž uvedl, že realizace práva svobodně se sdružovat s jinými v odborových organizacích za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů je skupinovým právem, které lze využívat výlučně kolektivně (tedy nikoli individuálně), přičemž k uznání skupiny

¹⁰ Viz ustanovení § 322 odst. 2 Zákoníku práce ve znění účinném do 13. 04. 2008.

¹¹ Viz ustanovení § 321 a § 322 Zákoníku práce v současném znění.

¹² Viz ustanovení § 4 Zákoníku práce.

¹³ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. S. 1122.

za kolektiv, který by byl chráněn a respektován ze strany práva, je možné požadovat určitý počet jejích členů. Tento požadavek dle názoru Ústavního soudu není omezením ústavně chráněného práva na sdružování, nýbrž omezením plynoucím ze samotné povahy kolektivního práva. Oprávněnost počtu 3 pak Ústavní soud dovodil z podmínky minimálního počtu tří členů pro založení spolku dle soukromého práva. Současně Ústavní soud potvrdil, že požadavek na pracovní poměr členů odborových organizací je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, neboť pouze tímto může zajištěna jistá stabilita odborové organizace jakožto skupiny. Kromě výše zmíněné podmínky reprezentativnosti musí být odborová organizace též k působení u daného zaměstnavatele oprávněna dle svých stanov.

Aby však odborová organizace mohla vykonávat svá oprávnění dle Zákoníku práce včetně kolektivního vyjednávání, musí zaměstnavateli nejprve oznámit, že splňuje veškeré podmínky, které jsou předvídané Zákoníkem práce pro její vznik a působení u zaměstnavatele. Teprve dnem následujícím po tomto oznámení se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní.¹⁴ Účelem tohoto nového ustanovení tak bylo zabezpečit dostatečnou transparentnost a předvídatelnost na pracovišti, neboť pokud zaměstnavatel neví, že u něho odborová organizace působí, nemůže vůči ní plnit své povinnosti.

3. Nové výzvy v kolektivních pracovněprávních vztazích

Stejně jako individuální pracovněprávní vztahy podléhají změnám i kolektivní pracovněprávní vztahy, které též musí reagovat na měnící se potřeby zaměstnanců, zaměstnavatelů a rovněž i pracovního trhu jako takového. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, a to především v otázkách jejich obsahu a způsobu vykonávání, lze v poslední době zaznamenat několik trendů. Jedním z nich jsou například změny související s pandemií COVID-19, jež přenesla komunikaci z pracoviště do online prostředí a zvýšila požadavky na flexibilitu zaměstnání. Dalším neméně důležitým aspektem je postupný vznik nových forem způsobu výkonu práce navázaných na internetové platformy a platformové korporace.

V návaznosti na nové směry a prvky ve výkonu práce, které rovněž dopadají do sféry kolektivního pracovního práva, se vyvíjí nová judikatura či výkladová stanoviska, jež se snaží vypořádat se stávajícími výzvami v rámci současné legislativy, popřípadě vzniká zcela nová právní úprava, která by měla do budoucna přizpůsobit kolektivní pracovněprávní vztahy modernímu světu.

3.1 Covidové odborové organizace

Činnost odborových organizací byla rovněž dotčena mimořádnými opatřeními, která byla přijímána od března 2020 z důvodu pandemie COVID-19. Tato tzv. „co-

¹⁴ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

vidová opatření“ omezovala zejména možnost setkávání členů odborových organizací, jejich funkcionářů či osobního jednání se zaměstnanci či zaměstnavatelem, jež tvoří podstatnou část aktivit odborů. Z důvodu přítomnosti členů a funkcionářů odborových organizací na pracovišti docházelo k informování či projednání příslušných záležitostí dle Zákoníku práce zpravidla na osobní a každodenní bázi, což se s pandemií COVID-19 a zavedením předmětných opatření významně omezilo či dokonce zcela přerušilo. Odborové organizace tak musely přejít, alespoň částečně, do online prostředí, čemuž se museli přizpůsobit i zaměstnavatelé.

Covidová doba však rovněž podnítila vznik nových odborových organizací. Na jedné straně vznikaly odbory, jejichž hlavním cílem bylo vystupovat proti opatřením zavedeným na pracovišti kvůli pandemii COVID-19 a též zajišťovat ochranu a prosazování zájmů neočkovaných zaměstnanců. Mezi nejvýraznější aktéry v této oblasti patřila například odborová organizace *Pro Libertate – Společnost pro ústavní hodnoty a právo*,¹⁵ na jejíž základě vzniklo několik odborových organizací působících u konkrétních zaměstnavatelů.¹⁶ Na straně druhé se pak objevily odborové organizace, které svoji činnost vystavěly výlučně na komunikaci a činnost v on-line prostředí. Zaměstnavatelé se povětšinou o těchto odborových organizacích dozvěděli na základě oznámení, které jim tyto odborové organizace zaslaly, a to zpravidla prostřednictvím datové schránky či emailem, přičemž předsedou daných odborů či jinými funkcionáři byly obvykle osoby stojící mimo daného zaměstnavatele. Jedním z představitelů těchto tzv. virtuálních (nebo též on-line) odborů je *Zaměstnanecké fórum*.¹⁷

Z výše uvedených případů však největší pozdvižení vyvolaly virtuální odborové organizace, které po zaměstnavatelích požadovaly poskytování informací o zaměstnancích, uzavřených kolektivních smlouvách či požadovaly proplacení nákladů za jejich činnost na základě zaslaných faktur. Zaměstnavatelé se tak ocitli v poměrně obtížné situaci, kdy museli jednat s osobami, které byly zcela neznámé a neměly žádný vztah k zaměstnavateli či pracovišti, a plnit vůči nim povinnosti dle Zákoníku práce. Za těchto okolností bylo nezbytné vyřešit, zda zaměstnavateli skutečně vznikla povinnost jednat s těmito virtuálními odbory, a tedy i povinnost poskytnout jim požadované informace či uhradit náklady za jejich činnost, či nikoli.

Jak již bylo uvedeno výše v článku 2.2. tohoto příspěvku komentujícím změny, které přinesla koncepční novela Zákoníku práce, dle ustanovení § 286 odst. 3 Zákoníku práce odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo s ním jednat a hájit zájmy zaměstnanců za předpokladu, že (i) sdružuje alespoň 3 zaměstnance, kteří jsou k danému zaměstnavateli v pracovním poměru, a (ii) je k takové činnosti oprávněna

¹⁵ IČO: 227 20 316, se sídlem U hřiště 139/17, Starý Lískovec, 625 00 Brno.

¹⁶ Viz článek Blažek V., *Kritici „covidové šikany“ zakládají ve velkém odbory. Ve Škodovce i na úřadech*, Seznam Zprávy, online. Dostupné zde: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-kritici-covidove-sikany-zakladaji-ve-velkem-odbory-ve-skodovce-i-na-uradech-186948> .

¹⁷ IČO: 064 54 011, se sídlem Budečská 851/28, Vinohrady, 120 00 Praha 2.

dle svých stanov. Odstavec 4 komentovaného ustanovení Zákoníku práce pak doplňuje, že oprávnění odborové organizace dle Zákoníku práce vůči zaměstnavateli vznikají dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace oznámí zaměstnavateli, že splňuje výše uvedené podmínky.

Ačkoli ze Zákoníku práce výslovně neplyne, že odborové organizace musejí splnění podmínek pro své působení u zaměstnavatele prokázat, tento závěr potvrdila judikatura Nejvyššího soudu.¹⁸ Zaměstnavatel není povinen ověřovat skutečnosti uvedené v oznámení odborové organizace a pátrat či provádět detektivní činnost k tomu, aby zjistil, zda odborová organizace sdružuje alespoň 3 jeho zaměstnance a co je obsahem jejích stanov. Opačný výklad by „zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance.“¹⁹

Co se týče podmínky uvedené pod bodem (ii) výše, tedy prokázání oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele či označení orgánu odborové organizace, který za ni vystupuje a jedná, lze její splnění doložit poměrně jednoduše odkazem na stanovы odborové organizace zveřejněné např. na internetu či přiložením jejich kopie k oznámení. Prokázání podmínky uvedené pod bodem (i) výše, tedy skutečnosti, že alespoň 3 zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli jsou členy daných odborů, je však obtížnější, a to především s ohledem na právo zaměstnance nesdělovat takové informace zaměstnavateli. Dle názoru Nejvyššího soudu lze v takovém případě využít dobrovolné přihlášení se zaměstnanců – členů odborové organizace zaměstnavateli či odkázat na veřejně dostupné informace, pokud jsou tito zaměstnanci i veřejně známými funkcionáři příslušné odborové organizace. V případě, že tyto způsoby použít nelze, je možné se obrátit na notáře a požádat ho o vyhotovení notářského zápisu, na jehož základě by byla prokázána tato skutečnost, tedy že 3 zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli jsou členy daných odborů.²⁰ Před vyhotovením notářského zápisu by se měli 3 zaměstnanci dostavit k notáři a prohlásit před ním, že se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní smlouvu, a že jsou současně členy odborů. Notář by měl daná prohlášení následně ověřit (např. nahlédnout do pracovní smlouvy, seznamu zaměstnanců či seznamu členů odborové organizace) a sepsat notářský zápis.²¹ Není vyloučeno použití i jiných postupů, kterými by byla jednoznačně a průkazně

¹⁸ Např. rozhodnutí ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021, rozhodnutí ze dne 27. 08. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018 či rozhodnutí ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

¹⁹ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018. Stejný názor zastal Nejvyšší soud též v rozhodnutí ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

²⁰ Viz článek Vozábová, E. *Působnost odborové organizace u zaměstnavatele*. Práce a mzda, 2014, č. 11. S. 10.

²¹ Viz článek Randlová, N., Brázdová, L., *Dostali jste oznámení o nové covidové odborové organizaci?* Práce a mzda, 2022 č. 3. Dostupné zde: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dostali-jste-oznameni-o-nove-covidove-odborove-organizaci> .

osvědčena tato skutečnost, takový postup by však neměl spočívat pouze v jednostranném prohlášení odborové organizace nebo některého jejího funkcionáře bez ověření tvrzených skutečností.²²

Pokud by oznámení učiněné odborovou organizací nespĺňovalo výše uvedené náležitosti, je takové oznámení neplatným právním jednáním, neboť odporuje Zákoníku práce, a tudíž oprávnění odborové organizace nevzniknou.²³ Zaměstnavatel může v dané situaci vyzvat odborovou organizaci k prokázání tvrzených skutečností, nicméně do okamžiku jejich řádného doložení není povinen plnit své povinnosti vůči odborové organizaci, jež vyplývají ze Zákoníku práce. Zaměstnavatel má rovněž možnost vyzvat odborovou organizaci k prokázání těchto skutečností kdykoli během jejího působení na jeho pracovišti, pokud vzniknou důvodné pochybnosti o jejich existenci (např. převod závodu, hromadné propuštění či ukončení pracovních poměrů funkcionářů odborové organizace).

S ohledem na výše uvedené informace tak lze konstatovat, že zaměstnavatelé, kterým bylo doručeno oznámení virtuálních odborů neobsahující prokázání skutečností požadovaných k tomu, aby vzniklo jejich oprávnění jednat a působit u zaměstnavatele, nemají povinnost plnit požadavky virtuálních odborů, ani s nimi jednat jako se zástupci zaměstnanců. Místo toho by zaměstnavatelé měli vyzvat virtuální odborové organizace k prokázání výše zmiňovaných skutečností a případně odůvodnit tento svůj požadavek odkazem na výše uvedené judikáty Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu. Tímto by tak měla být zachována dostatečná míra jistoty a informovanosti jak pro zaměstnavatele, kteří musí být obeznámeni s existencí odborových organizací na svých pracovištích, aby mohli vůči nim řádně plnit své povinnosti dle právních předpisů, tak pro jiné odborové organizace již působící u daných zaměstnavatelů či též pro zaměstnance odborově neorganizované.

Ačkoli odborové organizace s ohledem na svůj účel působí zpravidla osobně u konkrétního zaměstnavatele a na jeho pracovišti, aby lépe znaly příslušné pracovní poměry a mohly tak kvalitněji hájit zájmy zaměstnanců při jednání se zaměstnavatelem, vyskytují se v praxi čím dál častěji odborové organizace, které sice sdružují zaměstnance u daných zaměstnavatelů, nicméně funkcionáři a vedení odborů již k daným zaměstnavatelům žádný vztah nemají. Funkcionáři, popř. jiní členové pověřeni jednáním za tyto odborové organizace, nejsou k daným zaměstnavatelům v pracovním poměru, nýbrž se jako profesionální odboráři specializují výlučně na odborovou činnost.²⁴ Využívání profesionálních odborářů však může vést ke vzniku překážek v komunikaci mezi odbo-

²² Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 12. 02. 2020, sp. zn. 6 Ads 207/2019 výslovně stanovil, že čestné prohlášení předsedy odborové organizace nespĺňuje obsahové náležitosti oznámení podle § 286 odst. 4 Zákoníku práce, protože nemá dostatečnou průkazní hodnotu.

²³ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 08. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018.

²⁴ Viz článek Randlová, N., Brázdová, L., *Dostali jste oznámení o nové covidové odborové organizaci? Práce a mzda*, 2022 č. 3. Dostupné zde: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dostali-jste-oznameni-o-nove-covidove-odborove-organizaci> .

ry a zaměstnavatelem, zejména pokud nebude možné řešit urgentní záležitosti včas či daný funkcionář nebude disponovat dostatečným vhladem do činnosti zaměstnavatele a jeho zaměstnanců. V tomto ohledu se ztotožňuji s názorem paní Nataši Randlové a Lucie Brázdové uvedeným v článku *Dostali jste oznámení o nové covidové odborové organizaci?*²⁵, dle něhož by bylo možné předejít výše uvedeným situacím zákonným požadavkem, aby funkcionářem příslušné odborové organizace či členem jejího výboru byl vždy minimálně 1 zaměstnanec zaměstnaný v pracovním poměru ke každému zaměstnavateli, u něhož chce daná odborová organizace působit.

3.2 Směrnice o přiměřených minimálních mzdách

Dne 25. října 2022 byla publikována v Úředním věstníku Evropské unie směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ze dne 19. října 2022 (dále jen „**Směrnice o přiměřených mzdách**“), jejíž ustanovení musí členské státy Evropské unie implementovat do svých národních právních řádů do 15. listopadu 2024.

Ačkoli Směrnice o přiměřených mzdách cílí především na zajištění férové a důstojné úrovně minimálních mezd v národních legislativách a zakotvení mechanismu, na jehož základě by docházelo k pravidelnému aktualizování jejich výše, dotýká se tato směrnice rovněž i zástupců zaměstnanců (zejména odborových organizací) a kolektivního vyjednávání. Dle Směrnice o přiměřených mzdách je fungující kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv důležitým nástrojem k „zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenými minimálními mzdami, které by jim tak zajistily důstojnou životní úroveň.“²⁶ Recitály Směrnice o přiměřených mzdách uvádí, že v členských státech Evropské unie, v nichž alespoň 80 % a více zaměstnanců podléhají působnosti alespoň jedné kolektivní smlouvy, mají nejvyšší úroveň průměrné mzdy a současně nejmenší podíl osob s nízkými mzdami.²⁷

S ohledem na výše uvedené tak Směrnice o přiměřených mzdách stanovuje členským státům povinnost podporovat kolektivní vyjednávání o mzdách a jejich výši,²⁸ čehož má být dosaženo především (i) podporou budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání především na odvětvové a meziodvětvové úrovni; (ii) podporou konstruktivního, smysluplného a informovaného jednání mezi sociálními partnery; (iii) přijetím vhodných opatření k ochraně výkonu práva na kolektivní vyjednávání; či (iv) přijetím vhodných opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před jakýmkoli zasahováním ze strany třetích osob, zejména zaměst-

²⁵ Publikovaném dne 25. 02. 2022 v odborném časopise *Práce a mzda* č. 3/2022. Dostupné zde: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dostali-jste-oznameni-o-nove-covidove-odborove-organizaci>.

²⁶ Recitál 22 preambule Směrnice o přiměřených mzdách.

²⁷ Recitál 25 preambule Směrnice o přiměřených mzdách.

²⁸ Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice o přiměřených mzdách.

navatelů.²⁹ Směrnice o přiměřených mzdách rovněž vytyčuje členskými státemi za cíl zajistit úroveň pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami ve výši 80 %. V případě, že určitý členský stát Evropské unie této úrovni nedosahuje, má povinnost vyhotovit rámec pro vytvoření příznivých podmínek pro kolektivní vyjednávání a rovněž též akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Tyto dokumenty a plány mají být vyhotoveny po konzultaci či dohodě se sociálními partnery a aktualizovány (či přezkoumány) alespoň jednou za pět let.³⁰

Směrnice o přiměřených mzdách dále požaduje, aby členské státy Evropské unie učinily vhodné kroky k tomu, aby se sociální partneři podíleli na procesu určování a aktualizace úrovně minimální zákonné mzdy, a to např. formou účastí na jednání či jejich zastoupením v poradních orgánech. Aby bylo možné efektivně kontrolovat poskytování minimální mzdy, mají členské státy Evropské unie přijmout vhodná opatření a záruky k zamezení jakémukoli nepříznivému zacházení se zaměstnanci ze strany zaměstnavatele v případě podání stížností či učinění jiných kroků s cílem prosadit dodržování právních předpisů týkajících se minimální mzdy. Tato opatření by měla sloužit nejen ve prospěch zaměstnanců samotných, ale i ve prospěch jejich zástupců.³¹

Směrnice o přiměřených mzdách nemá za úkol definovat konkrétní opatření, jež by měly členské státy Evropské unie přijmout, ani stanovit povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, nýbrž by měla pouze podnítit snahu členských států aktivně podporovat sociální partnery v kolektivním vyjednávání a poskytnout jim k tomu nezbytné informace a údaje, které jim mohou v započítání vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv pomoci. Důvodem nekonkretizování těchto opatření je zejména to, že kolektivní vyjednávání a míra uzavírání kolektivních smluv se v jednotlivých členských státech Evropské unie velmi liší, a to z různých důvodů, mezi něž patří například národní tradice a zvyklosti, historický kontext, ale i jiná četnost nejistých (prekérních) forem zaměstnání na příslušném trhu práce (např. platformoví pracovníci, práce konaná na základě DPP či DPČ), a tudíž by bylo velmi obtížné stanovit univerzální nástroje, které by reflektovaly všechny tyto odlišnosti.

Vzhledem k datu zveřejnění Směrnice o přiměřených mzdách prozatím neexistuje ke dni vyhotovení tohoto příspěvku žádný veřejně dostupný materiál ze strany vlády či Ministerstva práce a sociálních věcí, který by nastiňoval či předestíral, jaká opatření za účelem podpory kolektivního vyjednávání budou v českém právním řádu přijata. Nicméně s ohledem na cíl unijní úpravy a skutečnost, že v České republice dochází k vyjednávání a uzavírání nízkého počtu kolektivních smluv, lze očekávat, že bude zvažována i možná novelizace stávajících právních předpisů upravujících kolektivní vyjednávání za účelem naplnění cílů výše uvedené směrnice.

²⁹ Čl. 4 odst. 1 Směrnice o přiměřených mzdách.

³⁰ Čl. 4 odst. 2 Směrnice o přiměřených mzdách.

³¹ Dle recitálu 21 Směrnice o přiměřených mzdách se má podpora kolektivního vyjednávání vztahovat i na tzv. platformové pracovníky.

3.3 *Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků*

Vliv na změnu kolektivního práva přináší i vývoj ekonomiky jako takové. V posledních pěti letech docházelo na trhu k stále častějšímu využívání technologií a online platform umožňujících rychlejší a efektivnější nabízení zboží a služeb a jejich poptávání. Na těchto základech vznikly tzv. digitální platformy, které představují nový způsob, jak vykonávat ekonomickou činnost, jež je díky nim dostupnější širšímu spektru zákazníků a rovněž i rychlejší, neboť tento způsob usnadňuje celý proces objednávání a realizace určité služby. Typické představitele digitálních platform lze nalézt v oboru poskytování taxi služeb (např. Bolt, Uber), služeb rozvozu a doručení zásilek (např. Wolt či Rohlík) nebo též i v oblasti zajišťování úklidového servisu či hlídání dětí.

Pozitivum digitálních platform je, že svým charakterem umožňují zapojení do ekonomického procesu i lidem, kteří čelí určitým bariérám při vstupu na „klasický“ pracovní trh, jako např. mladší lidem, lidem s postižením, migrantům či osobám z rasových či etnických menšin.³² Na druhou stranu však přinášejí novou formu zaměstnání, která balancuje na pomezí samostatné výdělečné činnosti a závislou práci.

Dle rešerší provedených Evropskou komisí 9 z 10 digitálních platform považují osoby poskytující své služby jejich prostřednictvím za osoby samostatně výdělečně činné,³³ a to přesto, že většina platform používá vůči svým poskytovatelům prvky kontroly a řízení typické pro pracovní poměr. Ačkoli mají poskytovatelé služeb v rámci platformy zpravidla volnost se rozhodnout, zda zakázku přijmou či nikoli, popř. kolik zakázek v rámci měsíce akceptují a zrealizují, odměňování či pokračování ve spolupráci často závisí na recenzích ze strany zákazníků, poskytovatelé jsou často povinni nosit stejnojmenné či jiné viditelné označení příslušnosti k dané digitální platformě nebo digitální platformy garantují určitou míru kvality poskytovaných služeb, což se projevuje v zajišťování školení samotných poskytovatelů, což jsou příznačné znaky pro pracovní právní vztahy. Jelikož je však tato činnost vykonávána poskytovateli jako osobami samostatně výdělečně činnými, nejsou jim zaručeny základní pracovní podmínky, jako je právo na minimální mzdu, zajištění BOZP či úprava překážek na straně těchto osob, ačkoli tato činnost fakticky vykazuje znaky závislé práce. Z těchto důvodů a také proto, že se platformová práce netýká pouze zanedbatelného množství pracujících osob,³⁴ předložila Evropská komise návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform (dále jen „**Návrh Evropské komise**“),³⁵ která by měla ga-

³² Viz strana 1 Návrhu Evropské komise.

³³ Viz strana 2 Návrhu Evropské komise.

³⁴ Dle studií Evropské komise pracuje v Evropské unii prostřednictvím digitálních platform přes 28 milionů aktivně činných osob, přičemž do roku 2025 lze očekávat jejich nárůst na 43 milionů. Viz str. 1 Návrhu Evropské komise.

³⁵ Návrh Evropské komise č. 2021/0414 (COD) ze dne 09.12.2021 na přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.

rantovat přístup tzv. platformových pracovníků k základním pracovním podmínkám a sociální ochraně.

Na základě čl. 4 odst. 1 Návrhu Evropské komise má být každý smluvní vztah mezi platformovým pracovníkem a digitální platformou, která nad ním vykonává určitou míru kontroly, považován za pracovní poměr. Kontrola ze strany digitální platformy je dána, pokud jsou splněny alespoň dva z prvků vyjmenovaných v čl. 4 odst. 2 Návrhu Evropské komise, mezi které se řadí např. závazné určení či stanovení horních limitů pro určování odměny, povinnost dodržovat závazné standardy a podmínky digitální platformy při poskytování služeb, kontrola výkonu a kvality poskytovaných služeb či účinné omezování vytváření si klientské základny nebo možnosti pracovat pro třetí strany. V případě, že budou výše uvedené podmínky naplněny, bude digitální platforma automaticky považována za zaměstnavatele a platformový pracovník za zaměstnance. Na základě toho se pak na takto určeného zaměstnance bude vztahovat pracovní právní legislativa daného členského státu v plném rozsahu, tedy včetně ustanovení kolektivního pracovního práva. Tímto způsobem by tak mělo být zajištěno, že „falešně samostatně výdělečně činné osoby“ získají „přístup k pracovním podmínkám stanoveným v unijních nebo vnitrostátních právních předpisech v souladu se svým správným postavením v zaměstnání.“³⁶

Pokud odhlédneme od otázek, zda jsou kritéria pro určování zaměstnanců v oblasti poskytování platformových služeb vhodná či přiměřená či zda v praktickém důsledku nedojde k zániku či výraznému omezení digitálních platforem jako takových, dotýká se Návrh Evropské komise též kolektivního pracovního práva. Návrh Evropské komise totiž obsahuje několik ustanovení, která rozšiřují či jinak modifikují práva zástupců zaměstnanců s ohledem na charakter digitálních platforem.

Podle článku 6 Návrhu Evropské komise budou digitální platformy povinny sdělit zástupcům platformových pracovníků na jejich vyžádání informace týkající se automatizovaných systémů, které využívají k monitorování činnosti platformových pracovníků či k přijímání rozhodnutí ohledně důležitých pracovních podmínek (např. ohledně zajištění bezpečných pracovních podmínek, podmínek odměňování, podmínek přístupu k pracovním úkolům apod.). Mezi tyto informace patří zejména údaje o tom, zda jsou tyto systémy využívány, jaké činnosti jsou monitorovány či informace o hlavních parametrech těchto systémů.

Článek 9 Návrhu Evropské komise dále výslovně předvídá právo zástupců platformových pracovníků na informování a projednání týkající se rozhodnutí digitálních platforem, kterými by došlo k zavedení či k podstatným změnám v systému používaném pro účely automatické kontroly či automatického rozhodování ve vztahu k platformovým pracovníkům. V případě, že digitální platforma bude sdružovat více jak 500 platformových pracovníků, má taková platforma rovněž povinnost uhradit náklady na odborníky

³⁶ Viz strana 16 Návrh Evropské komise.

či experty, se kterými zástupci platformových pracovníků či tito pracovníci samotní diskutovali zmiňovaná rozhodnutí týkající se automatizovaných systémů. Předpokladem je, že náklady, které by měla digitální platforma nést, budou přiměřené.

Návrh Evropské komise v případě zástupců zaměstnanců však jde ještě dál, neboť nepředpokládá pouze existenci zástupců, kteří budou sdružovat platformové pracovníky, jimž bude přidělen status zaměstnance, nýbrž implicitně předpokládá i zakládání zástupců, kteří budou reprezentovat všechny osoby, jež budou vykonávat svoji činnost prostřednictvím digitální platformy, tedy i osob samostatně výdělečně činných. Uvedené lze nalézt kupříkladu v čl. 12 Návrhu Evropské komise, na jehož základě mají zástupci všech platformových pracovníků právo na informace ohledně počtu osob vykonávajících pravidelně práci prostřednictvím dané platformy, jejich smluvního postavení či smluvních podmínek, které se na ně uplatní. Rovněž čl. 14 Návrhu Evropské komise předvídá, že zástupci všech platformových pracovníků budou mít možnost účastnit se jakéhokoli soudního nebo správního řízení vedeného v souvislosti s vymáháním práv dle předkládaného Návrhu Evropské komise a rovněž též možnost jednat jménem nebo na podporu dotčené osoby v případě porušení jejích práv dle Návrhu Evropské komise, pokud k tomu tato osoba dá souhlas. Tato práva jsou zástupcům dána jak ve vztahu k platformovým pracovníkům, jež budou považováni za zaměstnance, tak i k těm, kteří si zachovají status osob samostatně výdělečně činných.

Návrh Evropské komise zohledňuje též specifčnost platformové práce spočívající v neexistenci žádného pracoviště, na němž by docházelo k vzájemnému setkávání a komunikaci jak platformových pracovníků navzájem, tak mezi nimi a jejich zástupci. Z tohoto důvodu tak čl. 15 Návrhu Evropské komise stanovuje členským státům povinnost zakotvit ve svých vnitrostátních předpisech, aby digitální platformy vytvořily komunikační kanály, jež by sloužily k sdělování informací, předávání dokumentů či projednání aktuálních záležitostí. Tyto komunikační kanály by měly být zřízeny buď v rámci dané digitální platformy či prostřednictvím podobně efektivních prostředků, tedy takových, které lze používat na dálku a na základě elektronických nástrojů. Komunikační kanály by měly být zcela důvěrné, a proto Návrh Evropské komise výslovně předvídá, že digitální platformy by k obsahu těchto kanálů neměly mít přístup a ani by je neměly monitorovat.

Jak je patrné na základě výše uvedených skutečností, Evropská unie vnímá potenciál a rozmach digitálních platform pozitivně, nicméně vidí i rizika, která mohou představovat pro osoby, jež jsou na výkonu práce jejich prostřednictvím závislé. Jelikož kolektivní pracovní právo je považováno za jeden z prostředků umožňujících účinně nejen prosazovat a zabezpečovat adekvátní pracovní podmínky, ale i je rozvíjet, je Návrhem Evropské komise zaručeno právo platformovým pracovníkům sdružovat se a vytvářet své zástupce za účelem ochrany svých hospodářských zájmů a sociálních práv. Otázkou však zůstává, nakolik budou tato práva ze strany platformových pracovníků skutečně využita.

Co se týče kolektivního vyjednávání i ve vztahu k osobám samostatně výdělečně činným, nejedná se o zcela převratnou novinku v prostoru Evropské unie. Tomuto tématu se již věnoval Soudní dvůr Evropské unie ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Nizozemsko (C-413/13). V posuzovaném případě došlo k vyjednání a uzavření kolektivní smlouvy pro hudebníky v nizozemských orchestrech, které uzavřel na jedné straně Nizozemský svaz hudebních umělců a na straně druhé sdružení zaměstnavatelů sdružující orchestry a jiné zaměstnavatele v této branži. Nizozemský svaz hudebních umělců vyjednal v rámci kolektivní smlouvy minimální odměny nejen pro hudebníky, kteří byli činní na základě pracovní smlouvy, ale rovněž pro hudebníky působící jako osoby samostatně výdělečně činné. Tato skutečnost narazila na odpor nizozemského antimonopolního úřadu, který kolektivní smlouvu, respektive její ujednání týkající se hudebníků – OSVČ, považoval za nezákonné kartelové dohody. Soudní dvůr Evropské unie v této věci dovodil, že charakter kolektivní smlouvy nepostačuje k tomu, aby daná smlouva, resp. její příslušná ustanovení, byla vyjmuta ze zákazu kartelových dohod, pokud jsou jejími smluvními stranami podniky či osoby samostatně výdělečně činné. Nicméně dospěl Soudní dvůr Evropské unie rovněž k závěru, že hudebníci – OSVČ představují „*nepravé samostatně výdělečně činné osoby, tedy poskytovatele služeb nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců.*“³⁷ Poskytovatel služeb může přijít o své postavení nezávislého hospodářského subjektu, pokud neovlivňuje své chování na příslušném trhu on sám, nýbrž jeho chování zcela závisí na objednateli jeho služeb, který nese finanční či obchodní rizika, která by za normálních okolností vyplývala z hospodářské soutěže tomuto posuzovanému hospodářskému subjektu.³⁸ Pokud je takový hospodářský subjekt omezen ve své volnosti rozhodovat o pracovní době, místě a obsahu jeho činností a je začleněn do podniku objednatele, s nímž v daném důsledku tvoří hospodářskou jednotku, je nezbytné danou osobu kvalifikovat jako zaměstnance a nikoli jako osobu samostatně výdělečně činnou.³⁹ S ohledem na uvedené tak Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že pokud hudebníky – OSVČ nelze považovat za nezávislé hospodářské subjekty (tedy podniky) s ohledem na výše uvedená kritéria, nedopadá na příslušná ustanovení kolektivní smlouvy upravující jejich minimální odměnu právní úprava hospodářské soutěže, a tudíž tuto kolektivní smlouvu nelze považovat za zakázanou kartelovou dohodu. Konečné rozhodnutí, zda nizozemští hudebníci – OSVČ jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými či budou považováni za zaměstnance, však Soudní dvůr Evropské unie ponechal na nizozemských soudech.

³⁷ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Nizozemsko (C-413/13) ze dne 04.12.2014, bod 31.

³⁸ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio (C-217/05) ze dne 14.12.2006, bod 43 a 44.

³⁹ Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Becu a další (C22/98) ze dne 19.09.1999, bod 26, nebo rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Allonby (C256/01) ze dne 13.01.2004, bod 71 a 72.

Z pohledu výše uvedeného rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie se tak zdá být zcela logické, že evropské právo důrazně dbá na to, aby kolektivní práva osob, které vykonávají práci, jež objektivně vykazuje znaky závislé práce, byla zachována v plném rozsahu, a tedy že tento princip je začleněn i do výše zmiňovaného Návrhu Evropské komise.

4. Závěr

Jak plyne z výše uvedeného, též kolektivní pracovní právo je vystaveno změnám a trendům, které se objevují na trhu práce. I přesto však dochází k jeho novelizaci pouze sporadicky, přičemž změny jsou prováděny zpravidla v co nejmenším možné rozsahu. Dle mého názoru je důvodem těchto kroků jistý tradiční charakter zástupců zaměstnanců a jejich činnosti.

O to více ambiciózněji působí snaha Evropské unie regulovat působení zástupců zaměstnanců či jejich kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivní smluv mezi nimi a zaměstnavateli. Ačkolí unijní předpisy výslovně uvádějí, že budou respektovány národní specifika, tradice a historický kontext zástupců zaměstnanců v jednotlivých členských státech, je nepochybné, že budou vznikat poměrně velké rozdíly v implementaci těchto unijních právních předpisů a též i v praktickém uplatňování a vymáhání jimi předvídaných práv a svobod.

S ohledem na znění Směrnice o přiměřených mzdách bude velmi zajímavé sledovat, jak se k problematice podpory kolektivního vyjednávání postaví Česká republika, v níž kolektivní smlouvy nepředstavují hlavní hnací motor pro zvyšování úrovně pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

(NEJEN) AD HOC ZMĚNY V POJETÍ SOCIÁLNÍ OCHRANY V ČR V DŮSLEDKU RUSKÉ AGRESE NA UKRAJINĚ? ¹

Prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph. D.²

Úvod

Den 24. února 2022 si bude zřejmě každý Evropan pamatovat jako datum, kdy se historie ubrala směrem, který jsme si nepřáli. Po více než 75 letech se na evropském kontinentě opět usadila válka, jako důsledek nevyprovokované agrese vůči suverénnímu státu.

Jak víme z historie, válka s sebou nese nejen mnoho zbytečného lidského utrpení, ale rovněž sociální nestabilitu i pro jiné, válkou přímo nezasazené země. I válka na Ukrajině znamenala a znamená obrovskou uprchlickou vlnu. Před jejími důsledky prchají především ženy, děti, starší lidé a nemocní.

Ve studii vypracované v červenci 2022 pro české MPSV se uvádí, že mezi příchozími je 44 % žen a 36 % dětí s tím, že poměry jsou dlouhodobě stabilní. Věkově jsou $\frac{3}{4}$ dospělých uprchlíků do 45 let s tím, že 28 % z celkového počtu dospělých je dokonce pod 30 let. Vysokoškoláci jsou zastoupeni dvojnásobně oproti české populaci. Tato struktura přináší Česku značný rozvojový potenciál. Nejčastějším typem domácnosti je matka s jedním dítětem. Druhá nejobvyklejší je domácnost samostatně žijícího dospělého a třetí potom ženy se dvěma dětmi. Výrazný podíl domácností má velmi malé děti: 43 % domácností je s dětmi do 5 let věku.³

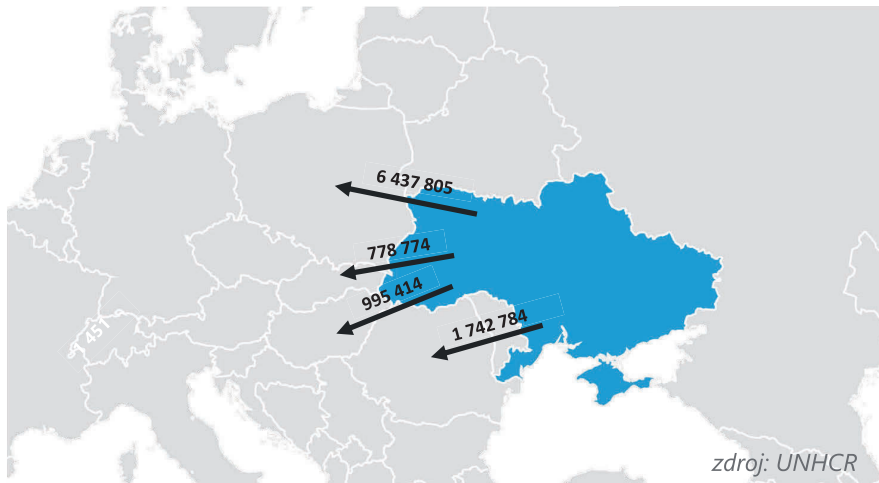
Statisíce lidí ze země, se kterou (nejen) celá Evropská unie od počátku konfliktu vyjadřovala nebývalou solidaritu, přišly především do Polska, Maďarska, na Slovensko, ale i do České republiky.

¹ Tento výstup vznikl v rámci programu Cooperatio, vědní oblasti Law.

² Právnická fakulta UK, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

³ Klímešová, M. Šatava, J., Ondruška, M. Situace uprchlíků z Ukrajiny. MPSV. Praha. Dostupné na https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Situace_uprchliku_MPSV_13072022.pdf/7f85ee74-a010-fc04-d696-364b1c4e3eab.

Příchody z Ukrajiny na Slovensko, do Polska, Maďarska a Rumunska (k 30. 9.)



UNHCR⁴

Dle dat Evropské agentury pro azyl bylo v zemích EU+ k 31. červenci podáno 3 937 575 registrací o dočasnou ochranu, přičemž v přepočtu na obyvatele největší počet osob se statutem dočasné ochrany nadále registrovala ČR. Podle poslední dostupné statistiky Bylo v České republice k 30. 6. 2022 vydáno celkem 412 618 dlouhodobých víz za účelem dočasné ochrany.⁵ Země Visegrádské skupiny, jež se v rámci Evropské unie při mnoha jiných příležitostech (např. při uprchlické vlně ze Sýrie v letech 2015 a 2016) stavěly proti přijímání uprchlíků, se v podstatě ze dne na den ocitly v první linii a v mnoha ohledech nepřipraveny.

Vzhledem k dosavadní uzavřenosti těchto zemí i jejich sociálních systémů nebyly k dispozici dostatečné personální ani organizační kapacity. Krizové scénáře reakcí na migrační vlnu, pokud vůbec existovaly, počítaly s přílivem o řád nižšího počtu lidí v krátkém časovém úseku, než k jakému skutečně došlo počínaje březnem 2022.⁶

⁴ Převzato ze Čtvrtletní zprávy o migraci vydávané Ministerstvem vnitra ČR. Dostupné na <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/ctvrtletni-zprava-o-migraci-iii-2022.aspx>.

⁵ Statistická data dostupná na <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/ctvrtletni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace.aspx>.

⁶ Svědčí o tom i částí důvodové zprávy k zákonu č. 66/2022 Sb., komentované níže: „Stávající právní úprava na současnou situaci, kdy probíhá ozbrojený konflikt na území Ukrajiny, v jehož důsledku se dala do pohybu migrační vlna nebyvalého rozsahu, není dimenzována. Proto je třeba stanovit zvláštní pravidla v řadě oblastí českého právního řádu, aby bylo možné dotčeným osobám zajistit jejich základní životní potřeby. (...) Pokud by nebyla navrhovaná právní úprava přijata co nejdříve, hrozí, že se s ohledem na stávající kapacity státních orgánů těmto osobám nedostane včas potřebná pomoc k překlenutí prvního období jejich pobytu mimo území jejich dosavadního pobytu. Byla by rovněž ohrožena funkčnost a stabilita stávajícího sociálního systému, který by nebyl schopen reagovat na tak velké zatížení,

Tento příspěvek si klade za cíl zmapovat a alespoň částečně i zhodnotit reakce českého systému sociálního zabezpečení na migrační vlnu, jež se vzedmula v důsledku invaze ruských vojsk na Ukrajinu. Předmětem zkoumání budou především právní předpisy, pro něž se vžil název Lex Ukrajina. Z jejich znění i následných změn lze snad vyvodit jeden důležitý závěr, totiž že Evropa se ze svého vývoje ve 20. století naučila, že neúčinnějším nástrojem k řešení důsledků konfliktů je promptní reakce sociálních systémů, alespoň dočasné rozšíření jejich osobního rozsahu a současně podpora účinné a rychlé sociální integrace válečných uprchlíků.

1. Lex Ukrajina – otevření dosud uzavřených systémů sociální ochrany

Již 17. března 2022 byly přijaty tři právní předpisy, jež navázaly sociální ochranu osob vysídlených z Ukrajiny na institut tzv. dočasné ochrany. Dočasná ochrana je výjimečným institutem, jehož primárním smyslem je umožnit vypořádat se s důsledky hromadného přílivu vysídlených osob ze třetích zemí, které se nemohou vrátit do země svého původu, zejména v případě, že by azylový systém nebyl schopen se s tímto přílivem vypořádat bez negativních dopadů na svou činnost.

Dočasná ochrana byla v ČR zavedena již v roce 2003, a to zákonem č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, který upravuje podmínky vstupu a pobytu cizince na území České republiky za účelem poskytnutí dočasné ochrany. Tato právní úprava byla přijata s ohledem na směrnici Rady 2001/55/ES ze dne 20. července 2001 o minimálních normách pro poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a o opatřeních k zajištění rovnováhy mezi členskými státy při vynakládání úsilí v souvislosti s přijetím těchto osob a s následky z toho plynoucími. Tato směrnice EU reagovala na zkušenosti z konfliktu v bývalé Jugoslávii.

V reakci na ozbrojený konflikt na území Ukrajiny byla dočasná ochrana vyhlášena na úrovni EU rozhodnutím Rady (EU) 2022/382 ze dne 4. března 2022, kterým se stanoví, že nastal případ hromadného přílivu vysídlených osob z Ukrajiny ve smyslu čl. 5 Směrnice 2001/55/ES a kterým se zavedla jejich dočasná ochrana.⁷

Zákonem č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace (dále jen zákon č. 65/2022 Sb.), byla zavedena dočasná ochrana pro osoby vysídlené v důsledku konfliktu na Ukrajině. Tento předpis byl posléze v létě 2022 novelizován v reakci na další vlnu, tentokrát osob především romského etnika, jež přicházel z Maďarska.⁸

mohlo by dojít k zásadnímu ohrožení administrace i stávajících dávek či dokonce ke kolapsu celého systému.“

⁷ Stručný přehled nástrojů podpory členských států ze strany EU v sociální oblasti je k dispozici na https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1946.

⁸ I když tento text vyzní veskrze příznivě a pochvalně, když bude celkově hodnotit reakci ČR na příchod velkého množství osob vysídlených z Ukrajiny, je v této souvislosti třeba poznamenat, že letní pobyt rodin většinou s malými dětmi na českých nádražích větších měst, či v jejich okolí, byl zpravidla mnohem

1.1 Přístup do českého veřejného zdravotního pojištění

Stejný právní předpis kromě legálního pobytu na území ČR umožnil rovněž dosud nevidaně snadný přístup občanů třetích států k českému systému zdravotního pojištění.

Dle ustanovení § 7 zák. 65/2022 Sb. se cizinec ode dne udělení dočasné ochrany, jakož i cizinec, kterému byly poskytnuty zdravotní služby na území České republiky a kterému byla následně udělena dočasná ochrana, považuje pro účely úhrady poskytnutých zdravotních služeb za pojištěnce dle zákona o veřejném zdravotním pojištění. Stejně tak je zdravotním pojištěním kryto dítě, které se narodilo výše uvedené cizince na území ČR, a to ode dne narození.

Plátcem pojistného za ty, kterým byla udělena dočasná ochrana, je dle § 7 odst. 1 písm. o) zákona č. 48/1997 Sb. stát. V souladu se zákonem č. 175/2022 Sb., dalších opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace a o změně dalších zákonů v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace se osoba, která dovršila 18 let věku a současně nedovršila 65 let věku, po uplynutí 150 dnů ode dne udělení dočasné ochrany pro účely veřejného zdravotního pojištění považuje za osobu s trvalým pobytem na území České republiky. Po uplynutí 150 dnů ode dne udělení dočasné ochrany je taková osoba povinna platit pojistné na veřejné zdravotní pojištění, ledaže spadá do kategorie pojištěnců, za které je plátcem pojistného stát (§ 7 zák. č. 48/1997 Sb.). I tato právní úprava po změně je stále velmi příznivá, protože stále umožňuje cizincům s dočasnou ochranou být účastni veřejného zdravotního pojištění za mnohem příznivějších podmínek, než tomu bylo dosud.

V této souvislosti stojí za to připomenout, že do roku 2021 bylo pro zařazení cizince do systému veřejného zdravotního pojištění rozhodující, zda měl trvalý pobyt, nebo zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem na území ČR. Účast na zdravotním pojištění vzniká též narozením, to však neplatilo pro děti cizinců.

Zákonem č. 274/2021 Sb. byly s účinností od 2. 8. 2021 novelizovány základní cizinecké zákony, spolu s nimi došlo k poměrně rozsáhlé úpravě veřejného zdravotního pojištění. V zákoně č. 48/1997 Sb. došlo k upřesnění definice osobního rozsahu veřejného zdravotního pojištění. Po dlouhé době byli v systému zdravotního pojištění zohledněni právě narození děti cizinek s povoleným dlouhodobým pobytem, a to až do konce měsíce, ve kterém dítě dovrší 60 dní věku (po uplynutí této doby je ale nutné opět uzavřít komplexní soukromé pojištění). Tyto děti už tedy nemusí být nadále pojištěny v rámci komerčního pojištění, plátcem pojistného za ně ale není stát, jako

delší a bezprizornější, než v březnu 2022. Navíc, český systém v reakci na tuto vlnu (rovněž Ukrajinců, ale romského původu) učinil opět krok zpět, když v zákoně (§ 5 odst. 1 zák. č. 65/2022 Sb.) bylo kromě jiného explicitně stanoveno, že žádost o udělení dočasné ochrany je nepřijatelná, jestliže je podána cizincem, který o dočasnou ochranu požádal v jiném členském státě Evropské unie, nebo je podána cizincem, kterému byla udělena dočasná ochrana v jiném členském státě Evropské unie.

u dětí pojištěnek s trvalým pobytem, nýbrž jejich zákonný zástupce. Výše pojistného je stanovena jako dvojnásobek pojistného osoby bez zdanitelných příjmů.

Novela rovněž zavedla de facto monopol jedné komerční pojišťovny pro cizince, kteří nespádají do systému veřejného zdravotního pojištění. Povinné cestovní pojištění v rozsahu komplexní zdravotní péče je možné po dobu 5 let uzavřít výhradně s Pojišťovnou VZP, a.s.

Zavedení dočasné ochrany pro obyvatele Ukrajiny vysídlené do ČR tak znamenalo otevření českého zdravotního pojištění pro občany třetího státu bez toho, že by museli splnit jinak poměrně tvrdé podmínky účasti za zdravotním pojištěním, především získat trvalý pobyt v ČR.

Skutečnost, že do systému veřejného zdravotního pojištění byli zákonem č. 65/2022 Sb. zahrnuti všichni, kterým byla udělena dočasná ochrana jakožto osobám vysídleným z Ukrajiny v důsledku invaze ruských vojsk, většinou ukrajinským občanům, tedy znamenala průlom do systému, který byl jinak velmi složitě přístupný občanům třetích států.

Z posledních údajů VZP⁹ přitom plyne, že systém veřejného zdravotního pojištění se v důsledku výše uvedených opatření finančně nijak nehroutlí. VZP ve své tiskové zprávě z června 2022 uvádí, že odhaduje „letošní náklady na zdravotní péči o občany Ukrajiny, kteří v ČR získali dočasnou ochranu v souvislosti s válkou na Ukrajině, na 3,9 mld. Kč. Výnosy z výběru pojistného a plateb za státní pojištěnce za tyto občany bude dle současných odhadů činit cca 4 miliardy korun. Závěrečné saldo za tuto péči na konci roku by tak mohlo být dokonce v plusu.“¹⁰

1.2 Otevření pracovního trhu

Přístup na trh práce je regulován zejména dvěma zákonnými předpisy. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců obsahuje obecné podmínky vstupu cizince na území, jakož i úpravu vstupu na pracovní trh. Zaměstnávání cizinců je dále upraveno v části čtvrté zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato právní úprava bývá nezávisle měněna a reaguje také na aktuální politický vývoj v ČR.

Z dlouhodobého hlediska lze vývoj právní úpravy zaměstnávání cizinců označit jako důsledek postoje chytré horákyňské české politiky vůči pracujícím cizincům. Na jednu stranu je všeobecně známo, že česká ekonomika potřebuje stále více pracovní sílu zvenčí, protože se v některých sektorech dlouhou dobu pracovní síly nedostává. Na stranu druhou se ale česká politická scéna (často z populistických

⁹ VZP zaregistrovala k 27. 6. 2022 celkem 340 000 osob, z toho 37 % dětí do 18 let a 46 % žen nad 18 let. V produktivním věku (18–64 let) je registrováno 203 tis osob, z toho 20 % UA občanů je zaměstnáno, tj. zdravotní pojištění za ně platí zaměstnavatel. Statistika zohledňuje pouze ty UA občany, kteří v ČR po 24/2/2022 získali víza za účelem strpění nebo dočasnou ochranu a zaregistrovali se u VZP.

¹⁰ Dostupné na <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/vzp-zprensila-predikci-naklady-na-zdravotni-peci-o-uprchlicky-by-mohly-byt-plne-pokryty-z-prijmu>.

důvodů) rozhodla český trh práce neotevírat a dávat téměř za každých okolností přednost českým státním občanům, a to i v případech, že se momentálně zakotvenými postupy poškozují zájmy českých zaměstnavatelů, kteří by bývali velmi rádi cizince na volná pracovní místa přijali, a to pokud možno rychle a za snadno splnitelných podmínek. Místo toho je ale proces vstupu na český trh práce a možnost se zde udržet pro mnoho cizinců čím dále složitější a podmínky pro legální zaměstnávání cizinců jsou v mnoha případech velmi tvrdé.

Česká právní úprava rozlišuje cizince, kteří jsou občany členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (a jejich rodinní příslušníci). Ti mají v pracovněprávních vztazích v České republice stejné právní postavení jako její občané a k zaměstnání nepotřebují žádná povolení, jsou pouze registrováni.

Naopak cizinci, kteří jsou občany třetích zemí, k výkonu zaměstnání na území ČR potřebují příslušná povolení. Cizinci pocházející z tzv. třetích zemí (tj. ze zemí mimo EU, EHP a Švýcarsko), kteří chtějí být v ČR zaměstnáni, k tomu potřebují jednak příslušné povolení k zaměstnání od úřadu práce a zároveň povolení k pobytu na území ČR za účelem zaměstnání. Cizinec může být na území ČR zaměstnán jen, pokud má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu, eventuálně je-li držitelem zaměstnanecké či modré karty, jež v sobě tato povolení zahrnují.

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem (§ 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zákonem č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace (dále jen zákon č. 66/2022 Sb.) došlo k otevření pracovního trhu pro občany Ukrajiny s tím, že se na ně nevztahuje povinnost disponovat povolením k zaměstnání, resp. zaměstnaneckou kartou. Ustanovení § 2 zák. č. 66/2022 totiž zní: „Cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.“

Obdobně, jako u zdravotního pojištění, rovněž výše uvedené ustanovení lze označit za průlomové ve vztahu k občanům třetích států, a to především v tom smyslu, že narušilo dosavadní velmi ochrannářskou politiku České republiky, na jejíž pracovní trh bylo i v době velkého nedostatku pracovních sil velmi nesnadné se z pozice občana třetího státu dostat.¹¹

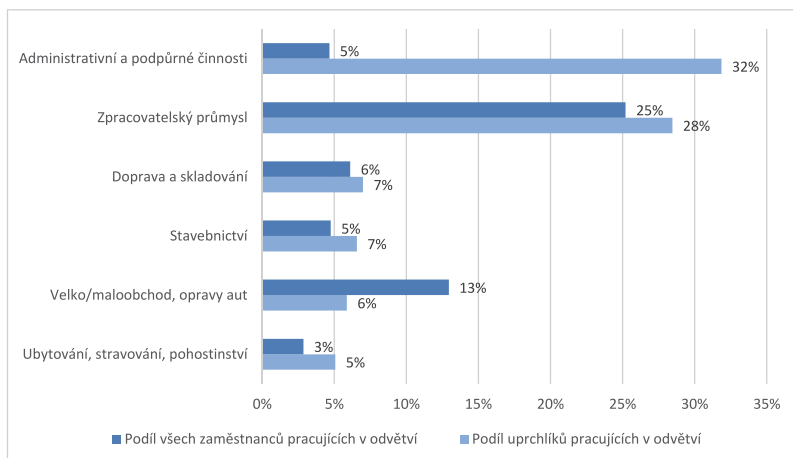
Toto relativně velkorysé otevření pracovního trhu se vztahuje na všechny osoby s povoleným trvalým pobytem na území Ukrajiny ke dni 24.2.2022, jež měly možnost získat dočasnou ochranu a tuto získaly. O dočasnou ochranu mohli žádat i ti, kdo již na území ČR pobývali a např. ještě nebyli držiteli oprávnění k trvalému pobytu.

¹¹ K tomu srov. např. Koldinská, K. To Flog a Dead Horse. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. Vol. (2021) 42 (1).

Otevření českého trhu práce pro Ukrajince, především pro ženy, jelikož muži v produktivním věku stále nesmějí vycestovat, může pro Českou republiku představovat velkou příležitost k obsazení pracovních pozic v oblastech s velkým nedostatkem pracovních sil. Jedná se např. o místa v oblasti sociálních či zdravotních služeb, ale i v potravinářství a dalších oborech.

Vypovídají o tom data zpřístupněná v létě 2022.

Podíl zaměstnaných uprchlíků z Ukrajiny ve vybraných odvětvích české ekonomiky¹²



Zdroj: Registr ekonomických subjektů a Evidence zahraničních zaměstnanců

2. Dávky sociálního zabezpečení ad hoc

Zatímco se lidem z Ukrajiny otevřelo zdravotní pojištění a trh práce, přístup k českým systémům sociálního zabezpečení jako takový jim zůstal uzavřen. Pojistný vztah v oblasti nemocenského a důchodového pojištění může samozřejmě vzniknout na základě pracovní činnosti vykonávané v ČR, při splnění podmínek zákonů o důchodovém pojištění (zák. č. 155/1995 Sb.) a nemocenském pojištění (zák.č. 187/2006 Sb.).

Přístup k nepojistným systémům, tedy systému státní sociální podpory a sociální pomoci však pro občany Ukrajiny, jimž byla udělena dočasná ochrana, není dán, jelikož tyto systémy nepočítají s tím, že by zahrnuly osoby s dočasnou ochranou.

Ve vztahu k cizincům ze třetích zemí je systém státní sociální podpory otevřen pro cizince s trvalým pobytem a bydlištěm na území ČR, nebo s dlouhodobým pobytem či

¹² Převzato ze studie MPSV – dostupné na https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/Analyza_situace_uprchliku_CENSUS_14072022.pdf/1650e3f6-8c1f-a2af-5f3a-b1acdb0bd0ee.

cizince, kterým byla udělena doplňková ochrana (§ 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře). Na dočasnou ochranu zákon o státní sociální podpoře nepamatuje.

Pomoc v hmotné nouzi se, obdobně jako státní sociální podpora, vztahuje na cizince s trvalým pobytem, nebo cizince, jemuž byl udělen azyl či doplňková ochrana (§ 5 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi). Mimořádnou okamžitou pomoc lze poskytnout i dalším osobám, ovšem v omezené míře. Lze říci, že systém pomoci v hmotné nouzi byl ad hoc doplněn tzv. humanitární dávkou v rámci zákona č. 66/2022 Sb. – viz níže.

Dávky poskytované osobám se zdravotním postižením a osobní rozsah tohoto systému se vztahují na cizince stejně, jako v případě pomoci v hmotné nouzi, vyžadují tedy buď trvalý pobyt na území ČR, nebo udělení azylu či doplňkové ochrany (§ 3 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením).

Zákonem 66/2022 Sb. byla rozšířena působnost systému sociálních služeb a zavedeny dvě ad hoc dávky, jež jsou svou povahou dávkami sociální pomoci.

2.1 Snazší přístup k sociálním službám a práci v nich

Zákon č. 108/2006 Sb. sám o sobě, stejně jako jiné právní normy upravující nepojistné systémy, nepředpokládá, že by se systém sociálních služeb měl vztahovat na cizince, ledaže mají v ČR trvalý pobyt, nebo jim byl udělen azyl či doplňková ochrana (§ 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Ustanovení § 5 zákona č. 66/2022 Sb., zakotvilo nárok osob, jimž byla udělena dočasná ochrana, na sociální služby za podmínek, za jakých mají k sociálním službám přístup občané ČR. Zmíněné ustanovení rovněž stanoví, že: „Jsou-li příjmové, sociální a majetkové poměry cizince s dočasnou ochranou takové, že mu neumožňují ani částečnou úhradu nákladů za poskytování sociálních služeb, poskytují se mu sociální služby bez úhrady nákladů.“ V takovém případě náklady na sociální služby hradí stát. „Své příjmové, sociální a majetkové poměry doloží cizinec s dočasnou ochranou všemi dostupnými doklady nebo formou čestného prohlášení.“

Stejně tak byl umožněn výkon povolání pracovníka v sociálních službách i na základě čestného prohlášení o bezúhonnosti a o dosaženém stupni vzdělání, jelikož bylo zohledněno, že vysídlené osoby nebudou mít vždy s sebou doklady osvědčující výše uvedené (§ 5 odst. 2 a 3 zák. č. 66/2022 Sb.).

Sociální služby jsou ostatně jednou z nejdůležitějších oblastí, ve kterých našly zřejmě zpravidla ženy z Ukrajiny uplatnění, a to velmi rychle, jelikož sociální služby jako takové dlouhodobě čelí nedostatku personálu, především pracovníků v sociálních službách, tedy těch, kdo poskytují tzv. přímou péči.

2.2 Humanitární dávka

Hlavním zdrojem příjmu pro nemálo osob, resp. rodin vysídlených z Ukrajiny v důsledku ozbrojeného konfliktu na jejím území se stala nově zavedená ad hoc dávka – tzv. humanitární dávka. Její zavedení bylo klíčové pro udržení stability celého českého sociálního systému, dávka musela být koncipována velmi pružně a jako velmi přístupná, aby splnila svůj účel.

V důvodové zprávě k zákonu 66/2022 Sb. se k tomu uvádí: „Z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí je stěžejní zvládnutí enormního přílivu uprchlíků zejména z pohledu jejich nezbytného sociálního zabezpečení. Podle čl. 30 odst. 2 Listiny základních práv a svobod má každý, kdo je v hmotné nouzi, právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. Ačkoli právní předpisy v gesci MPSV obsahují adekvátní mechanismy k zajištění tohoto základního lidského práva, stávající systém, který je k tomuto nastaven, není při svých kapacitách schopen migrační vlnu takového rozsahu zvládnout. Osoby prchající před válečným konfliktem jsou často osobami bez prostředků nebo jen s prostředky minimálními či velmi omezenými. Je nezbytné jim zajistit základní potřeby, tj. ubytování a stravu. Zásadní roli hraje i skutečnost, že osoby, které prchají před konfliktem na Ukrajině, jsou převážně ženy, děti a starší osoby; jedná se tedy o osoby poměrně zranitelné, vyžadující obecně vyšší míru ochrany, jejichž možnosti překonat nepříznivou situaci vlastními silami jsou (minimálně po určitý čas) značně omezené.

Humanitární dávka je upravena v § 6 zák. č. 66/2022 Sb. Toto ustanovení předpokládá, že cizinci s dočasnou ochranou se za kalendářní měsíc, v němž mu byla udělena dočasná ochrana, vyplatí humanitární dávka. Dávka nenáleží, je-li cizinci s dočasnou ochranou bezplatně poskytnuto ubytování, celodenní strava a základní prostředky osobní hygieny.

Podmínkou vzniku nároku je kromě udělení dočasné ochrany rovněž skutečnost, že příjmové, sociální a majetkové poměry cizince jsou takové, že mu neumožňují zajištění základních životních potřeb. Příjmové, sociální a majetkové poměry na území České republiky žadatelé uvádějí do žádosti a dokládají je všemi dostupnými doklady. Humanitární dávka se nevyplácí, je-li cizinci s dočasnou ochranou bezplatně poskytnuto ubytování, celodenní strava a základní prostředky osobní hygieny.

Humanitární dávka se zpočátku vyplácela ve výši 5000 Kč na osobu, bez ohledu na věk a rodinnou situaci.

V souladu s novelizací¹³ tzv. Lex Ukrajina byla s účinností od 1.7.2022 výše dávky omezena, a to tak, že po dobu prvních pěti měsíců bezprostředně následujících po ka-

¹³ Zákon č. 198/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění zákona

lendárním měsíci, v němž byla cizinci udělena dočasná ochrana, zůstala výše humanitární dávky na původních 5 000 Kč. Od šestého měsíce činí humanitární dávka pro osoby starší 18 let částku podle § 2 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (dále jen zákon č. 110/2006 Sb.), v současné době 4620 Kč, pro osoby mladší 18 let částku podle § 3 odst. 3 písm. b) zákona č. 110/2006 Sb., nyní 3320 Kč.

Humanitární dávka jako taková je koncipována jako ad hoc nástroj k řešení humanitární krize v podobě nebyvalé migrační vlny způsobené válkou na Ukrajině. Zákon č. 66/2022 Sb. má ostatně nyní naplánovanou účinnost jen do konce března 2023. Poté lze předpokládat, že cizincům, kteří dosud využívali právě tuto dávku a spolu s ní další, výše uvedené nástroje sociálního systému ČR, splní podmínku bydliště v ČR, a bude se na ně tedy vztahovat mezinárodní smlouva, kterou je ČR vázána, konkrétně Evropská sociální charta (srov. § 5 odst. 1 písm. c) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi). Po skončení této formy pomoci bude v případě potřeby osobám umožněn vstup do systému pomoci v hmotné nouzi a lidé, kteří dosud pobírali humanitární dávku, budou moci být, podle své individuální situace, zajištěni příspěvkem na živobytí, případně doplatkem na bydlení a mimořádnou okamžitou pomocí.

2.3 Příspěvek pro solidární domácnost

Kromě alespoň minimálního zajištění příjmu bylo již v březnu 2022 zřejmé, že lidé, kteří přicházejí z Ukrajiny, většinou matky s dětmi, budou potřebovat střechu nad hlavou. V krátkém časovém horizontu nebylo možné, a zřejmě ani vhodné, zřizovat velké uprchlické tábory či zrychleně na uprchlická zařízení přebudovat stávající ubytovací kapacity. Navíc, v Česku se spontánně zvedla velká vlna solidarity, v jejímž rámci začali jednotlivci a rodiny přijímat nově příchozí ve svých bytech, či nemovitostech, jež vlastnily.

V reakci na tuto situaci byla koncipována druhá ad hoc dávka, tzv. příspěvek pro solidární domácnost. Dle ustanovení § 6 zák. č. 66/2022 Sb. se tento poskytuje fyzické osobě, která bezplatně poskytla ubytování cizinci s dočasnou ochranou.

Za bezplatné se dle zákona (ve znění zákona 198/2022 Sb.) považuje poskytnutí ubytování i v případě, kdy ubytovaná osoba uhradila náklady za plyn a elektřinu v rozsahu, který odpovídá rozsahu, ve kterém plyn a elektřinu využívá. Podmínkou pro poskytování příspěvku je, že se nejedná o ubytování v ubytovacím zařízení a ubytování bylo poskytnuto nepřetržitě po určitou, nařízením vlády stanovenou dobu. V rámci poskytnutého ubytování musí být ubytované osobě zajištěn dostatečný prostor pro odpočinek, pro přípravu stravy, prostor pro osobní hygienu a záchod a musí být zajištěn přístup k pitné vodě.¹⁴

č. 175/2022 Sb., a zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace, ve znění zákona č. 175/2022 Sb.

¹⁴ V této souvislosti není bez zajímavosti, že zákon 66/2022 Sb. je ve stanovení požadavků na kvalitu

Příspěvek je možné čerpat i v případě, že byl cizincům s dočasnou ochranou poskytnut k bydlení celý byt, tento ale musel být do té doby neobýván. Toto ustanovení má předcházet situacím, kdy by se měly uvolňovat již obsazené byty a bytová nouze by se tak přenesla na jinou, rovněž zranitelnou, skupinu osob, a to ve snaze „dosáhnout“ na příspěvek pro solidární domácnost. Skutečnost, že byt není obýván, žadatel prokazuje jen čestným prohlášením.

Zákon rovněž stanoví, že příspěvek pro solidární domácnost se nepovažuje za příjem pro účely posouzení výše příjmu v rámci státní sociální podpory a všech tří subsystémů sociální pomoci. Zákonodárce tak, z pochopitelných důvodů, vyloučil znevýhodnění solidárních domácností, jelikož u některých z nich by jinak mohla nastat situace, kdy sice budou čerpat příspěvek pro solidární domácnost, na druhou stranu ale díky touto dávkou navýšenému příjmu by mohly ztratit nárok na některé testované dávky.

Zákon dále odkazuje na nařízení vlády co do stanovení výše dávky, délky poskytování této dávky a stanovení minimálního počtu dnů, po které má být osobám s dočasnou ochranou ubytování poskytováno, aby vznikl nárok na příspěvek.

Původně činil příspěvek pro solidární domácnost 3 000 Kč na ubytovanou osobu, maximálně však 12 000 Kč.

Od července 2022 se výše příspěvku liší dle toho, zda je cizincům poskytnut samostatný byt, nebo sdílené bydlení. Výše příspěvku pro jednotlivé situace je uvedena v následující tabulce:

| Počet osob | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 a více |
|---|------|------|-------|-------|----------|
| Ubytovaná osoba sdílí s žadatelem ubytování (v Kč/měsíc) | 3000 | 6000 | 9000 | 9000 | 9000 |
| Ubytovaná osoba nesdílí s žadatelem ubytování (v Kč/měsíc) | 5000 | 9000 | 12000 | 14000 | 15000 |

Zdroj: MPSV

ubytování poskytovaného solidární domácností v jistém ohledu přísnější, nebo alespoň přesnější, než je tomu u doplatku na bydlení, jakožto dávky pomoci v hmotné nouzi, již lze za určitých okolností vyplácet přímo poskytovateli ubytování. – srov. zák. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

2.4 Řízení o humanitární dávce a příspěvku na solidární domácnost

Obě dávky měly být zavedeny jako pružné a ad hoc nástroje zmírnění sociálních dopadů migrace způsobené ruskou agresí na Ukrajině. V řízení o obě dávky bylo vyloučeno správní řízení.

O humanitární dávku i příspěvek pro solidární domácnost lze žádat elektronicky, prostřednictvím bankovní identity.¹⁵

Přesto krajské pobočky Úřadu práce hlásily přetížení nenadálou a velmi náročnou a objemnou agendou, na kterou nejsou personálně ani odborně vybaveny. Tato skutečnost pouze přispěla k vyhocení sporů kolem situace na úřadech práce celkově.¹⁶ Úřad práce ČR posléze zřídil např. v Praze zvláštní pracoviště, kde občané Ukrajiny žádali o humanitární dávku. Na tomto pracovišti se střídali zaměstnanci Úřadu práce z celé ČR, velmi často specialisté na jinou agendu, než na pomoc v hmotné nouzi. Jednalo se nicméně o alespoň částečné řešení dlouhodobě neúnosného stavu na běžných pobočkách Úřadu práce.

Závěr – dobrý začátek?

Po téměř roce, kdy Česko přijalo s nebyvalým nadšením nebyvalé množství uprchlíků z Ukrajiny, lze snad reakci českého sociálního systému hodnotit s mírným optimismem. Sociální systém i trh práce, jež se dosud jevily jako značně uzavřené a kladoucí nemálo překážek těm, kdo do nich chtěli vstoupit a byli přítom občany třetích států, v březnu 2022 zažily významnou změnu, totiž že byly ty nejdůležitější překážky odstraněny, byť jen pro ty, kdo prchali před konfliktem na Ukrajině.

V listopadu 2022 byla zveřejněna některá statistická data, jež zřejmě vypovídají o pravdivosti jednoho moudrého úsloví, jež praví, že „kdo rychle pomáhá, dvakrát pomáhá“.

MPSV ve své tiskové zprávě uvádí, že „V České republice si od vypuknutí konfliktu na Ukrajině do konce října našlo práci téměř 160 tisíc ukrajinských občanů s dočasnou ochranou. Přestože se někteří již vrátili domů, aktuálně jich v tuzemsku pracuje více než 98 tisíc. Počty zaměstnaných ukrajinských uprchlíků dlouhodobě rostou, zatímco počty příjemců humanitární dávky stabilně klesají. Stejně je tomu i v případě solidárních příspěvků, které kompenzují náklady domácností na ubytování uprchlíků.“

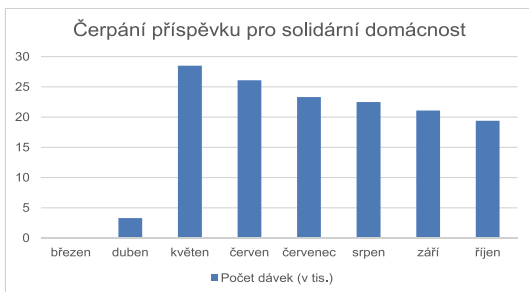
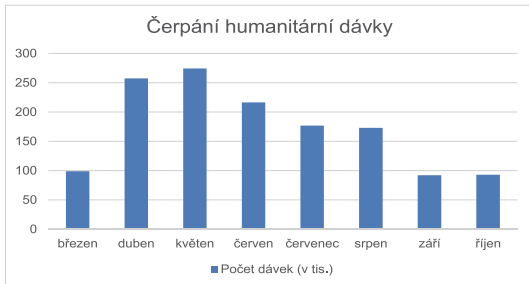
¹⁵ Neplatí to však ve 100% případech. O humanitární dávku nelze např. požádat elektronicky za nezletilého, který se v ČR nachází bez zákonného zástupce. V těchto případech, jež ale nejsou ojedinělé (stejně jako není ojedinělé, že nezletilé děti byly v ČR přijímány českými občany po dohodě s jejich ukrajinskými rodiči), bylo třeba podat žádost na tiskopise, a to každý měsíc, za který se o humanitární dávku žádalo.

¹⁶ Srov. např. prosincová debata v Poslanecké sněmovně na toto téma – srov. např. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-poslanci-se-hodiny-hadali-kdo-muze-za-situaci-na-uradech-prace-221430>, nebo <https://www.denik.cz/ekonomika/urady-prace-fronty-digitalizace-20220916.html>.

Právě uvedené dokládají následující tabulky a grafy, rovněž zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí.

| Humanitární dávka | |
|-------------------|----------------------|
| Měsíc | Počet dávek (v tis.) |
| březen | 98,8 |
| duben | 257,3 |
| květen | 274,4 |
| červen | 216,5 |
| červenec | 176,8 |
| srpen | 173,1 |
| září | 92,1 |
| říjen | 93,0 |

| Příspěvek pro solidární domácnost | |
|-----------------------------------|----------------------|
| Měsíc | Počet dávek (v tis.) |
| březen | - |
| duben | 3,3 |
| květen | 28,5 |
| červen | 26,1 |
| červenec | 23,3 |
| srpen | 22,5 |
| září | 21,1 |
| říjen | 19,4 |



Zdroj: MPSV

Pokud jsou v rámci několika uplynulých měsíců potvrzené tendence větší zaměstnanosti a menší závislosti na dávkách sociální pomoci, lze se domnívat, že první krok k začlenění především žen a dětí do české společnosti byl úspěšně učiněn.

Z dat uvedených výše lze snad rovněž usuzovat, že otevření české promptní sociální ochrany lidem vysídleným z Ukrajiny neznamenalo žádnou finanční katastrofu pro Českou republiku, naopak se vytvořilo mnoho příležitostí k zaměstnání nově příchozích v oborech, jež bojují dlouhodobě s nedostatkem pracovních sil. Zdravotní pojištění možná skončí i s pozitivním saldem a náklady na dávky sociální pomoci postupně klesají. Snad by tedy uplynulé měsíce a ad hoc reakce systémů sociální ochrany moh-

ly představovat alespoň dílčí inspiraci pro další směřování koncepce sociální ochrany v ČR jako takové.

Snad bude autorce těchto řádek odpuštěna osobní poznámka v této souvislosti. Domnívám se totiž, že reakce českého sociálního systému na válku na Ukrajině byla bezprecedentní a zřejmě správná. Lze usuzovat, že k ní dala impulz i reakce celé české společnosti, kterou s reakcí státu spojovala právě solidarita vyjádřená v různých formách, odpovídajícím subjektům tuto solidaritu poskytujícím. A je to snad právě solidarita, jež (spolu)utváří kulturu společnosti a jež Českou republiku znovu upevnila ve společenství vyspělých zemí Evropy.

Nyní čeká Českou republiku, a spolu s ní i další evropské země, další, zřejmě mnohem náročnější cesta, totiž nastavení takového společenského klimatu a způsobu vymáhání platného práva, který by eliminoval diskriminaci a jakékoli formy zneužívání cizinců především v pracovněprávních vztazích a zároveň umožnil těm, kdo sem přišli po únoru 2022 a rozhodli se zůstat, najít v ČR nový domov a cítit se tu přijati.

AKTUÁLNE OTÁZKY SOCIÁLNEHO PRÁVA Z POHLADU SLOVENSKEJ LEGISLATÍVY A PRÁVNEJ PRAXE

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.¹

Úvod²

Téma tradičnej vedeckej konferencie pracovného práva v roku 2022 bola zastrešená aktuálnym názvom *Pracovné právo a sociálna ochrana v neisté dobe*. Skutočne, krízové udalosti nedávneho a súčasného obdobia spojené s pandemiou, vojnovým konfliktom, migráciou či ekonomickou a energetickou krízou, ako aj dosah rozvoja informačno-komunikačných technológií na formy zamestnávania a spôsoby výkonu práce, dostávajú pracovné právo do rozbúrených vôd. Na jednej strane musí zákonodarca pristupovať k náhlym legislatívnym zmenám v oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktorými sa snaží zohľadniť vzniknuté krízové okolnosti. Na druhej strane je povinnosťou zákonodarcu udržať právnu istotu. V neposlednom rade, pracovné právo je do veľkej miery utvárané právom Európskej únie, ktoré musí byť v stanovených lehotách (čo sa nie vždy darí) transponované.

Tento príspevok má za cieľ poukázať najaktuálnejšiu normotvorbu slovenského zákonodarcu a právnu prax pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Vzhľadom na rozsah príspevku i široko koncipovaný názov, autor musel pristúpiť k výberu problematiky a jej začleňovaniu do obsahu selektívne. V ďalšom texte sa zameria na pomerne obsiahlu novelu Zákonníka práce prijatú v októbri 2022 v spojitosti s transpozíciou smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii³ a o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.⁴ Následná pozornosť sa obráti na zmeny dôchodkového poistenia, ktoré boli prijaté taktiež v októbri 2022. Napokon, záverečná časť príspevku sa viaže na zákonodarstvo, ktoré bolo prijaté v súvislosti so situáciou na Ukrajine.

1. Novela Zákonníka práce v prepojení na právo sociálneho zabezpečenia

Ministerský rezort pripravil prvé znenie novely Zákonníka práce už v jeseni 2021 a trvalo takmer rok, než napokon došlo (po lehote na transpozíciu) k jej schváleniu. Tento časový priestor nemožno pričítať kvalitnému pripomienkovému konaniu či ši-

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach.

² Príspevok je spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

rokej odbornej diskusii, skôr nezájmu zákonodarcu, ktorý bol pohltený politickými krízami, o prijatie novelizácie, ktorá by zodpovedala požiadavkám európskych smerníc. Vo verejnosti dokonca pomaly vyvstávala myšlienka či k novelizácii napokon dôjde, keďže obsah nových smerníc bol v určitom rozsahu zapracovaný v právnej úprave. Obavy boli rozptýlené, zákonom⁵ č. 350/2022 Z. z., ktorý s účinnosťou od 1. 11. 2022 transponoval smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Podľa dôvodovej správy cieľom novely Zákonníka práce vychádzajúc z cieľa smernice 2019/1152 je zabezpečiť transparentné a predvídateľné pracovné podmienky pre zamestnancov a v tomto kontexte došlo k

- doplneniu vybraných ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa pracovnej zmluvy a poskytovania informácií o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania,
- rozšírenie, resp. spresnenie okruhu informácií, ktoré má zamestnanec dostať s cieľom, aby bola zabezpečená požiadavka transparentnosti a predvídateľnosti vykonávanej práce,
- ustanoveniu práva zamestnanca žiadať prechod na inú formu zamestnania (napr. z určitej doby na neurčitý čas),
- ustanoveniu poskytovania informácií aj v elektronickej podobe.

Cieľom novely Zákonníka práce vychádzajúc zo smernice 2019/1158 je doplniť a spresniť ustanovenia, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, a v tejto súvislosti bol zavedený, resp. spresnený inštitút tzv. otcovskej dovolenky a ukotvená možnosť žiadať flexibilné formy práce, ak ide o osoby, ktoré sa starajú o deti.

V rámci týchto legislatívnych zmien sa na krátko pristavíme pri otcovskej dovolenke a určení predvídateľných pracovných podmienok pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

1.1 Otcovská dovolenka

V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí právo na pracovné voľno nielen žene (matke), ale aj mužovi (otcovi). Právna úprava účinná do 31. októbra 2022 toto pracovné voľno označovala ako rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP. S účinnosťou od 1. novembra 2022 ide o otcovskú dovolenku. Okolnosť, že žena čerpá materskú dovolenku, nevylučuje právo muža na otcovskú dovolenku. Materskú dovolenku a otcovskú dovolenku v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa možno čerpať súbežne, a to aj v prípade, že žena i muž pracujú u toho istého zamestnávateľa.⁶

⁵ Zákon č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

⁶ Pozri Treľová, S.: Materská dovolenka a rodičovská dovolenka zamestnanca. In: Labor Ipse Volupas :

Počas čerpania otcovskej dovolenky zamestnancovi nepatrí mzda ani náhrada mzdy. Tieto pravidlá platili aj pred prijatím novely. Zmena nastala v hmotnom zabezpečení otca počas trvania otcovskej dovolenky. Zamestnanec na otcovskej dovolenke je hmotne zabezpečený dávkou materské. Ide o dávku poskytovanú z nemocenského poistenia za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení.⁷ Otec dieťaťa má nárok na materské ako tzv. iný poistenec (§ 49 ZSP), ktorý sa stará o dieťa a ktorý bol pred podaním žiadosti o materské nemocensky poistený najmenej 270 dní. Otec dieťaťa má nárok na materské v období 2 týždňov od priznania materského, ak ide o otca dieťaťa do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu, pričom prekážkou tohto nároku nie je poberanie materského alebo rodičovského príspevku matkou dieťaťa. Po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu má otec dieťaťa nárok na materské, ak matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok. Celkové obdobie trvania nároku iného poistenca na materské je 28 týždňov od priznania materského (31 týždňov, ak je osamelý, resp. 37 týždňov, ak sa súčasne stará o dve a viac detí). Nárok na materské iného poistenca zaniká najneskôr dovŕšením tretieho roku veku dieťaťa.

Podstata zmeny právnej úpravy teda nespočíva v zavedení otcovskej dovolenky, pracovné voľno bolo zamestnancovi – otcovi upravené aj v predchádzajúcom znení Zákonníka práce.⁸ Zlepšenie starostlivosti o novonarodené dieťa je predovšetkým v súbežnej finančnej kompenzácii otca a matky z materského poistenia.

Pri nárokoch na materské pre otca (slovníkom zákona o sociálnom poistení „iný poistenec“) sa ešte na moment pristavíme. V praxi bolo pomerne bežné, že otec oznámil zamestnávateľovi čerpanie rodičovskej dovolenky, počas tohto obdobia požiadal o vyplácanie dávky materské a súčasne sa zamestnal u iného zamestnávateľa. Nie výnimočne dochádzalo k situácii, že zamestnanec vykonával tú istú prácu, v tých istých priestoroch iba pre iného zamestnávateľa, ktorý bol napr. dcérskou spoločnosťou pôvodného zamestnávateľa a pod. V takýchto prípadoch po čase Sociálna poisťovňa odmietala vyplácať materské, čo bolo napádané súdnou cestou. Napokon rozvírenú súdnu prax ustálil v prospech postupu Sociálnej poisťovne Najvyšší správny súd (sp. zn. 6Ssk/23/2021 z 30.11.2021), ktorý uviedol, že samotná skutočnosť, že otec dieťaťa prakticky bezodkladne po deklarovaní prevzatia dieťaťa do svojej starostlivosti, a za týmto účelom po nastúpení rodičovskej dovolenky, sa zamestnal v novom pra-

pocta prof. JUDr. Helene Barancovej. Krakow : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014, s. 319–331. Žulová, J.: Diverzifikácia rodinných foriem v odraze pracovnoprávných vzťahov. In: Labor Ipse Volupus : pocta prof. JUDr. Helene Barancovej. Krakow : Spolok Slovákov v Poľsku — Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014, s. 331–343.

⁷ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

⁸ Smernica 2019/1158 zdôrazňuje, že existencia práv sa posudzuje podľa obsahu a nie podľa pomenovania, a preto zavedenie otcovskej dovolenky, ale ani inej dovolenky, ak už v právnom poriadku štátu existuje porovnateľný inštitút, nie je nutné. Pre porovnanie novela Zákonníka práce nezaviedla tzv. opatrovateľskú dovolenku podľa čl. 6 smernice, pretože sa už v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce poskytujú pracovné voľno z dôvodu ošetrovania chorého člena rodiny a dávku podľa zákona o sociálnom poistení.

covnom pomere za porovnateľných pracovných podmienok, resp. s rovnakou úpravou pracovného času, naznačuje sledovanie iného zámeru, ako je vytvorenie podmienok pre poskytovanie starostlivosti maloletým deťom. Najvyšší súd ďalej dôvodil, že zákon o sociálnom poistení v príslušnom ustanovení § 49 ods. 1 používa už vyššie interpretované spojenie „iný poistenec, ktorý sa o dieťa stará“ a nie pojem „zabezpečiť“ starostlivosť, čo je nutné rozlišovať, keďže pojem „zabezpečiť“ je pojmom obsahovo širším, a teda môže zahŕňať aj starostlivosť o dieťa aj prostredníctvom iných osôb, než sú samotní rodičia dieťaťa.

S uvedenými závermi Najvyššieho správneho súdu sa stotožňujeme, vyjadrujeme presvedčenie, že rodičovská dovolenka a poberanie dávky materské má slúžiť ako kompenzačný mechanizmus pri strate príjmy z dôvodu starostlivosti o dieťa a nie ako finančný doplnok k výkonu práce.

1.2 Minimálna predvídateľnosť práce

Z čl. 1 ods. 2 smernice 2019/1152 vyplýva, že v tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každého pracovníka v Únii, ktorý má pracovnú zmluvu, alebo je v pracovnoprávnom vzťahu. Je teda zjavné, že uvedené ustanovenia sa netýkajú len zamestnancov s pracovnou zmluvou, ale aj na zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (keďže ide o pracovníkov – zamestnancov s pracovnoprávnym vzťahom).⁹ Z tohto hľadiska novela Zákonníka práce priniesla primerané uplatnenie ustanovení, ktorými sa zabezpečuje informovanie zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania aj na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, s uplatnením výnimky pokiaľ ide o rozsah práce podľa čl. 1 ods. 3 smernice 2019/1152.

Cieľom novej právnej úpravy je zabezpečiť zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe niektorých z dohôd aspoň minimálnu úroveň predvídateľnosti. Obdobne ako v prípade informácií poskytovaných zamestnávateľom zamestnancom v pracovnom pomere podľa §47a Zákonníka práce je prípustné, aby si zamestnávateľ zvolil pre informovanie zamestnancov elektronickú podobu. Predpokladom však je, že budú pritom dodržané podmienky stanovené v §38a Zákonníka práce, najmä prístup zamestnanca k elektronickej podobe informácie, možnosť si ju uložiť a vytlačiť a tiež uchovávanie dokladu o jej odoslaní či prijatí zamestnávateľom.

Obsahom zamestnávateľom poskytnutej informácie má byť:

- a) údaj o dňoch v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b) údaj o časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce a

⁹ Pozri bližšie dôvodová správa (všeobecná časť) k zákonu č. 350/2022 Z. z.

- c) údaj o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom.

Zdôrazňujeme, že ide o informácie, kedy zamestnávateľ môže vyžadovať výkon práce, automaticky zamestnanec nemusí v tieto časové dni vykonávať prácu. Konkrétny výkon práce podľa pokynu zamestnávateľa nemusí úplne zodpovedať časovému úseku podľa poskytnutej informácie, nikdy však nesmie presahovať jej rámec. Pre poskytnutie informácie zo strany zamestnávateľa nie sú formálne dané žiadne obmedzenia, poskytnuté údaje majú naplňovať minimálnu predvídateľnosť práce. Nazdávame sa, že uvedenie dní napr. pondelok až nedeľa a na to nadväzujúceho časového úseku napr. od 00:00 do 24:00 nie je v súlade so zámerom právnej úpravy. Poskytnutá informácia by teda nemala byť v rozpore so zneužitím práva, konkrétne mantinely určí pravdepodobne až prax kontrolných orgánov.

Právo zamestnanca byť vopred informovaný o pracovnej úlohe sa má chápať ako doba od okamihu, keď je pracovník informovaný o novej pracovnej úlohe do okamihu jej začatia. Táto lehota má byť najmenej 24 hodín. Následkom absencie riadneho si splnenia informačnej povinnosti zo strany zamestnávateľa okrem sankcie zo strany inšpektorátu práce môže byť aj vznik práva zamestnanca nevykonať prácu, vykonanie ktorej je zamestnávateľom požadované v rozpore s poskytnutou (príp. aj úplne absentujúcou) písomnou informáciou zamestnávateľa (teda požiadavka na výkon práce v iných ako definovaných dňoch a časových úsekoch, príp. požiadavka na prácu v lehote kratšej ako 24 hodín pred jej výkonom).

V prípade, ak k zrušeniu výkonu práce zo strany zamestnávateľa dôjde v lehote kratšej ako 24 hodín pred jej samotným výkonom, zamestnanec má nárok na kompenzáciu v podobe náhrady odmeny. Výška náhrady odmeny je v Zákonníku práce ale formulovaná mäťúco („... zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny“). Nie je zrejmé, či v prípade, ak zamestnancovi vznikol nárok na náhradu odmeny, patrí mu nárok na náhradu odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, teda v plnej výške, alebo má nárok na najmenej 30% odmeny. Podľa nášho názoru, náhrada odmeny patrí zamestnancovi vo výške najmenej 30% dohodnutej odmeny

Uvedené pravidlá sa nepoužijú v prípade predvídateľného pracovného režimu, teda ak:

- a) zamestnávateľ postupuje tak, že začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné a tento rozvrh zamestnávateľ oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň (§90 ods. 4 a 9 ZP),
- b) si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, pričom uvedené vyplýva z jeho dohody so zamestnávateľom,

- c) priemerný týždenný pracovný čas (pozri §85 a nasl. ZP) nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

2. Rodičovský dôchodok

Novela Zákonníka práce nebola jedinou rozsiahlou legislatívnou zmenou na jeseň 2022. Rovnako v októbri 2022 bola prijatá rovnako zásadná (i keď menej obsiahla) novelizácia zákona o sociálnom poistení,¹⁰ ktorá zaviedla tzv. rodičovský dôchodok.¹¹ Rodičovský dôchodok je ďalší dôchodok, ktorý môžu seniori poberať popri starobnom dôchodku, invalidnom dôchodku a výsluhovom dôchodku.

Nárok na rodičovský dôchodok a nárok na jeho výplatu má poberateľ starobného dôchodku, poberateľ invalidného dôchodku vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku a poberateľ výsluhového dôchodku podľa osobitného predpisu vyplácaného po dovŕšení dôchodkového veku, ak je

- rodičom dieťaťa (vlastné dieťa/osvojené dieťa) a toto dieťa
 - bolo dôchodkovo poistené v roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku a
 - do konca augusta kalendárneho roku predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku nevyhlásilo, že tomuto poberateľovi dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku nemá vzniknúť nárok na rodičovský dôchodok (§ 66b ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení).

Nárok na rodičovský dôchodok a jeho výplatu vzniká vlastnému rodičovi dieťaťa (vrátane osvojiteľa) automaticky a náhradnému rodičovi dieťaťa, ktorý toto dieťa vychoval len na základe súhlasného vyhlásenia dieťaťa v zákonom stanovenej lehote. Zároveň právna úprava umožňuje, aby vlastné dieťa mohlo vyhlásiť, že nárok na rodičovský dôchodok rodičovi nemá vzniknúť. V takom prípade je zachovaná možnosť dieťaťa v ktoromkoľvek nasledujúcom roku vyhlásiť súhlas so vznikom nároku na rodičovský dôchodok. Automatický vznik nároku u vlastných detí a osvojiteľov sa upravil vzhľadom na veľký okruh dotknutých osôb, resp. z dôvodu zabezpečenia administratívnej vykonateľnosti.¹² Sociálna poisťovňa ho bude teda vyplácať automaticky, a to podľa údajov v registri fyzických osôb pre biologického rodiča a osvojiteľa.

Suma rodičovského dôchodku v príslušnom kalendárnom roku sa určí ako 1,5 % jednej dvanástiny úhrnu vymeriavacích základov dieťaťa za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku, z ktorých bolo zaplatené poistné na starobné poistenie, najviac ako 1,5 % jednej dvanástiny 1,2-násobku všeobecného

¹⁰ Zákon č. 352/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹¹ Pri čítaní právnej úpravy nemožno sa ubrániť spomienkam na rozprávkou O troch grošoch od autora Dobšinského.

¹² Porovnaj dôvodová správa (osobitná časť) k bodu 8.

vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku. Úhrn súm rodičovských dôchodkov viacerých poberateľov dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku je najviac 3 % jednej dvanástiny úhrnu vymeriavacích základov tohto dieťaťa za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku, z ktorých bolo zaplatené poisťné na starobné poisťenie, a najviac 3 % jednej dvanástiny 1,2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza príslušnému kalendárnemu roku (§ 66c zákona o sociálnom poistení).

Ak tieto výpočty zjednodušíme, mesačný rodičovský dôchodok pre osobu, ktorá má dve deti s cca priemerným zárobkom (1.211,- €), vychádza na 36,- € mesačne. Napríklad pri poberateľov dôchodku s troma deťmi s priemerným zárobkom je to 55,- € mesačne. Podľa štatistických odhadov na Slovensku je približne 426-tisíc dôchodcov, ktorí majú dve pracujúce deti a približne 181-tisíc dôchodcov má tri deti, štyri a viac deti má na Slovensku 48-tisíc dôchodcov.¹³

Tak zásadná zmena, ako je zavedenie rodičovského dôchodku pochopiteľne vyvoláva vášnivé diskusie. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré bolo navrhovateľom zmeny zákona o sociálnom poistení, na svojich webových stránkach zdôrazňuje, že „*Prioritou rezortu práce je odstrániť nespravodlivosť pri vyplácaní dôchodkov rodičov, ktorí vychovali svoje deti a práve za toto obdobie majú krátenú výšku svojho dôchodku. Pomoc vo forme rodičovského bonusu dokáže odstrániť túto nespravodlivosť a umožniť pracujúcim deťom prispieť na dôchodok ich rodičov.*“¹⁴

Na druhej strane, je oprávnené vnímať zákaz diskriminácie aj opačne. Možno si položiť relevantnú otázku, či dôchodcovia, ktorí nemajú deti alebo ich deti nie sú ekonomicky činné, hoc aj bez vlastnej viny (pretože sú napríklad poberateľmi invalidného dôchodku s pod.) nie sú diskriminovaní tým, že sú vylúčení z poberania dôchodkov. Ďalšie výhrady smerujú k udržateľnosti verejných financií, výška ďalšej dávky dôchodku nie je v súčasnosti krytá ďalšími príjmami do fondov Sociálnej poisťovne, ktoré je ostatné roky v deficite. Napokon výhrady smerujú aj k mimoriadnej administratívnej záťaži Sociálnej poisťovne pri vyplácaní rodičovského dôchodku ako aj k prílišnému paternalistickému prístupu štátu do rodinných vzťahov.¹⁵

3. Lex Ukrajina

Predchádzajúce časti príspevku boli selektívnym výberom aktuálnej legislatívnej činnosti v Slovenskej republike. Nová právna úprava reagovala na (už dlhodobé) po-

¹³ Spracované podľa www.rodicovskybonus.sk. Dostupné k 30.11.2022.

¹⁴ <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/vdaku-rodicom-mozeme-prejavit-aj-podobne-rodicovskeho-bonusu.html>. Dostupné k 30.11.2022.

¹⁵ Diskusia sa vedie skôr na politickej ako vedeckej úrovni. Pozri napríklad <https://www.umb.sk/univerzita/verejnost-a-media/umb-v-mediach/rok-2021/august-2021/rodicovsky-bonus-ma-styri-rizika.html>. Dostupné k 30.11.2022.

žiadavky balansu pracovného a rodinného života, čiastočne (a čas ukáže či správne) na demografickú krízu a potrebu usporiadania dôchodkových systémov, aby zabezpečovali spravodlivý a dôstojný život v postproduktívnom veku. Ak sa máme držať hlavnej témy konferencie *Pracovné práv v neistej dobe*, nemôžeme obísť ani legislatívne opatrenia v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine. V roku 2022 bol prijatý zákon č. 55/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine a následne aj zákon č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine. Predmetná právna úprava zasahuje a pozmeňuje viaceré právne predpisy tak, aby zohľadnila a uľahčila situáciu (a hromadný príliv) cudzincov a územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny.

Osobitnou právnou bol zavedený príspevok za ubytovanie odídenca. Nasledujúca právna úprava obsahovala zmenu mnohých právnych predpisov,¹⁶ opäť sa selektívne zameriame na niektoré z nich.

3.1 Sociálne poistenie a nemocenské poistenie

Povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom Ukrajiny, sa prerušuje povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie počas obdobia, v ktorom sa v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine zdržiava na jej území z dôvodu výkonu služby vo vojsku Ukrajiny, výkonu brannej povinnosti na Ukrajine alebo výkonu odvodnej povinnosti na Ukrajine.

V súčasnosti osobe verejne zdravotne poistenej v Slovenskej republike a zároveň občanovi Ukrajiny vzniká branná povinnosť, resp. obdobná povinnosť v inom štáte. Vzniká napríklad situácia, kedy takémuto poistencovi zamestnávateľ poskytne na tento čas neplatené voľno, na základe čoho sa z poistenca stáva samoplatiteľ v zmysle zákona o zdravotnom poistení. V aplikačnej praxi by to znamenalo, že poistenec by počas výkonu brannej povinnosti na území Ukrajiny musel platiť odvody na poistné v SR, resp. ak by ich neplatil, stal by sa z neho dlžník so všetkými dôsledkami (obmedzenie úhrady za poskytnutú zdravotnú starostlivosť). Z tohto dôvodu právna úprava

¹⁶ Zákony č. 55/2022 Z. z. a 92/2022 Z. z. priniesli úpravu zákona o sociálnom poistení, zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona o službách zamestnanosti, zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zákona o záchrannej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve, zákona o zdravotnom poistení, zákona o miestnych daniach a miestnom poplatku, zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, zákona o sociálnych službách, zákona o podpore cestovného ruchu, zákona o hospodárskej mobilizácii, zákona o liekoch a zdravotníckych pomôckach, zákona o pobyte cudzincov, zákona o pomoci v hmotnej núdzi, zákona o výbere mýta za užívanie vymedzených úsekov pozemných komunikácií, zákona o diaľničnej známke, zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona o ochrane osobných údajov a zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v súvislosti s mimoriadnou situáciou vyhlásenou v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny.

zakotvila, aby takáto osoba počas výkonu brannej povinnosti mimo územia SR bola vyňatá zo systému verejného zdravotného poistenia.

Pre účely zjednodušenia prístupu odídcov z Ukrajiny k zdravotnej starostlivosti a s cieľom zjednodušenia administratívnych a finančných úkonov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti sa upravilo, aby bol pre odídcov zavedený obdobný spôsob poskytovania, vykazovania a uhrádzania zdravotnej starostlivosti, ako je tomu pri osobách s poskytnutou doplnkovou ochranou a pri osobách, zaradených v programe Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na ochranu obetí trestných činov – vykazovanie a uhrádzanie prostredníctvom zdravotnej poisťovne s najväčším počtom poistencom. Súvisiace procesy sú už v súvisiacich zákonoch upravené, keďže navrhovaná právna úprava len rozširuje okruh osôb, ktorým už zákony Slovenskej republiky priznávajú prístup k čerpaniu zdravotnej starostlivosti.¹⁷

V dôsledku ozbrojeného konfliktu na území Ukrajiny narastá v Slovenskej republike počet utečencov, ktorí môžu potrebovať poskytnutie neodkladnej zdravotnej starostlivosti. Navrhované zmeny právnej úpravy majú za cieľ zabezpečiť nepretržitú dostupnosť neodkladnej zdravotnej starostlivosti pre tieto osoby od okamihu vstupu na územie Slovenskej republiky až do doby, kedy požiadajú o azyl alebo dočasné útočisko. V zmysle príslušných ustanovení zákona o azyle, po podaní tejto žiadosti je zdravotná starostlivosť a jej úhrada zabezpečovaná cez Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky.¹⁸ Z dôvodu, aby navrhované ustanovenie nebolo zneužívané osobami, ktoré nemajú záujem o poskytnutie dočasného útočiska v Slovenskej republike, obmedzuje sa tento nárok na dobu 30 dní odo dňa vstupu na územie SR.

3.2 Výkon práce vo verejnom záujme a služby zamestnanosti

Podľa zákona č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine je daná možnosť preukázať bezúhonnosť aj čestným vyhlásením, ktoré fyzická osoba predloží zamestnávateľovi pred vznikom pracovného pomeru. Ak fyzická osoba preukázala bezúhonnosť čestným vyhlásením považuje sa za bezúhonnú, ak sa nepreukáže opak.

Vláda Slovenskej republiky môže na obdobie trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a na obdobie dvoch mesiacov po ich ukončení ustanoviť nariadením vlády Slovenskej republiky podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a dĺžku platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Zamestnávateľ osoby, ktorej bolo poskytnuté dočasné útočisko, má v zmysle zákona o službách zamestnanosti povinnosť predložiť informačnú kartu miestne príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najneskôr do 7 pracovných dní od začiatku a skončenia zamestnávania tejto osoby spolu s kópiou pracovnej zmluvy alebo uzatvorenej dohody a s kópiou dokladu o tolerovanom pobyte na území

¹⁷ Pozri bližšie dôvodová správa k zákonu č. 92/2022 Z. z.

¹⁸ Pozri bližšie dôvodová správa k zákonu č. 92/2022 Z. z.

Slovenskej republiky. Súčasne platí, že počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu aj pred uplynutím deviatich mesiacov od začatia konania o udelenie azylu.

Záver

Záverom príspevku sa vraciame k téze *Pracovné práv v neistej dobe*. Spoločnosť sa nachádza v dobe rýchlych a výrazných spoločenských, politických a hospodárskych zmien. Predmetné zmeny majú zásadný vplyv na kvalitu života ako i usporiadanie priorít spoločnosti. Spoločnosť prirodzene na všetky zásadné špecifiká, ktoré prináša súčasný svet, reaguje prostredníctvom zmien v právnej úprave. Úpravy právneho poriadku však vždy dostatočne nevystihujú skutočné potreby adresátov práva, ktoré vyvstávajú so špecifikami relevantnej doby. Inak to nie je ani s právnymi normami pracovného práva, ktoré nie vždy dostatočne rýchlo a priliehavo reagujú na spoločenské pohyby. Pracovné právo sa tak dostáva do krízy, ktorá spočíva v zanedbaní zmien či dotvorenia, na ktoré je spoločenská objednávka. Aj napriek skutočnosti, že vývoj legislatívy niekedy zaostáva, nemožno uprieť zákonodarcovi, že sa snaží vysporiadať s krízou prostredníctvom novelizácií a dotvorenia pracovnoprávnej úpravy. Štandardný výkon práce, tak ako ho poznáme v súčasnosti, sa už nejaký čas z dôvodu pandémie ochorenia COVID-19 dostával do úzadia a nahrádzali ho nové, dištančné a atypické formy zamestnávania. Zásadnou zmenou posledných mesiacov nie je len prílev utečencov, ktorí na území Slovenskej republiky hľadajú útočisko ako i realizáciu svojich základných potrieb a prostriedkov na ich naplnenie, ale i energetická kríza, reštrikcie v obchodovaní a pod. Utečenecká, hospodárska a politická kríza spojená s vojnovým konfliktom za našimi hranicami však prináša i ďalšie trendy, na ktoré sme doteraz neboli zvyknutí.

Aktuálna situácia, ale i jej možný budúci vývoj, stavia svet pred množstvo nových výziev, z ktorých mnohé sa týkajú práve pracovného prostredia. Nejde len o opatrenia zamerané na bezprostrednú ochranu zdravia ľudí, ale v tomto období i o výrazné zmeny, ktorými musia prejsť spôsoby výkonu práce a celé hospodárstvo, aby tak dostatočne rýchlo reagovali na obdobné situácie.

Pracovné právo ako také reaguje na vzniknutú krízu, ale i samo sa dostáva do krízy, ak dostatočným spôsobom nereaguje na spoločenské, politické a hospodárske zmeny. Predmetný príspevok bol len akousi ochutnávkou či výberom časti novej legislatívy, ktorá reaguje na výzvy dnešnej spoločnosti. Okrem zákonodarcu je rozhodne aj na odbornej verejnosti a akademickej obci nastoľovať také udržateľné trendy, aby stav krízy sa nestal javom permanentným.

LITERATURA

1. AMSP ČR: Novela zákoníku práce je březnový apríl. Tisková zpráva AMSP ČR [online]. Publikováno 14. 3. 2016 [cit. 27. srpna 2016]. Dostupné na < <http://www.amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april>>.
2. BADER, P., HOHMANN, R., KLEIN, H. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten. 13. vydání. Heidelberg: C.F. Müller, 2012, 315 s. ISBN 978-3-8114-7011-9
3. BARANCOVÁ, H. Zákonník práce : komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-89603-78-7
4. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 4. Vydanie. Praha: C. H. Beck. 2015.
5. BARANCOVÁ, Helena. Flexikurita a pracovné právo pre 21. storočie. In BARANCOVÁ, Helena (ed.). Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
6. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0
7. BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. s. 790
8. BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010
9. BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017.
10. BLAŽEK V., Kritici „covidové šikany“ zakládají ve velkém odbory. Ve Škodovce i na úřadech, Seznam Zprávy, online. Dostupné zde: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-kritici-covidove-sikany-zakladaji-ve-velkem-odbory-ve-skodovce-i-na-uradech-186948>
11. BRŮHA, D.: Lesk a bída home office. In: PICHRT, J. – KOLDINSKÁ, K. – MORÁVEK, J. (eds.): Obrana pracovního práva. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 159 - 183.
12. BURGESS, P., CORBY, S., HÖLAND, A., MICHEL, H., WILLEMEZ, L., BUCHWALD, CH., KRAUSBECK, E. The roles, resources and competencies of employee lay judges. A cross-national study of Germany, France and Great Britain. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2017, 92 s. ISSN 2509-2359
13. CIMLEROVÁ, K., CHOTĚBORSKÁ Š. Podpora zaměstnavatelů zranitelných skupin zaměstnanců úlevami v pojistném na sociální zabezpečení, Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer. 2022, č. 9,

14. DZURILLA, Branislav. Ve stínu „švarcsystému“: zapomenutý pojem „závislá činnost“. *Právní rozhledy*, 21/2012, s. 741. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 10. 11. 2022].
15. FRYŠTĚNSKÁ, Marcela. *Ekonomická analýza civilního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
16. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012.
17. GEISER, T., MÜLLER, R.: *Arbeitsrecht in der Schweiz*. 3. Auflage. Stämpfli, Bern 2015, str. 86 a násl.
18. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
19. HOMFRAY, Š. Komentář k ust. § 241 ZPr. In: STRÁNSKÝ, J. a kol., *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Sondy: Praha, 2021,
20. HORA, V. *Československé civilní právo procesní*. I.–III. díl. Díl I. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-540-3
21. HROMADA, M.: *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. s. 192.
22. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009
23. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo ve světle flexicurity*. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Možnosti a hranice liberalizácie pracovních vztahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011.
24. KLIMEŠOVÁ, M. ŠATAVA, J., ONDRUŠKA, M. *Situace uprchlíků z Ukrajiny*. MPSV. Praha. Dostupné na https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Situace_uprchliku_MPSV_13072022.pdf/7f85ee74-a010-fc04-d696-364b1c4e3eab.
25. KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 472 s. ISBN 978-80-7400-292-2
26. KOLDINSKÁ, K. To Flog a Dead Horse. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. Vol. (2021) 42 (1).
27. KOLDINSKÁ, K. Vícenásobná diskriminace – koncept pro Českou republiku? In ŠMÍD, M. (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2020, str. 27–33.
28. KOLDINSKÁ, Kristina. *Slaďování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU*. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Slaďování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova uni-

verzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/002.html>.

29. KOMENDOŮVÁ, J. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako forma diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání. In ŠILHÁNKOVÁ, I. (ed.) Sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo. Praha: Wolters Kluwer. 2016. str. 28–36,
30. KOMENDOŮVÁ, J.: Právní rámec výkonu práce z domova. Práce a mzda 11/2015, s. 15
31. KRIŽAN, V. – ŽOFČINOVÁ, V.: Pracovní právo pre neprávnikov . Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 207 s.
32. KRIŽAN, V. Právo na rodinu a pracovnoprávne vzťahy. In: MORAVČÍKOVÁ, Michaela; KRIŽAN, Viktor (eds.). Sloboda jednotlivca a svet práce. Praha: Leges, 2014.
33. LACKO, M.: Sociálnoprávne inštitúty podpory starostlivosti zamestnaného rodiča o dieťa. SOCIETAS ET IURESPRUDENCIA, ročník X., číslo 3, s. 96-104, ISSN 1339-5467
34. LAJSEK, V. Přisedící a laický prvek v justici. Praha: Leges, 2020, 182 s. ISBN 978-80-7502-459-6.
35. MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2021. sv. 2.
36. MORÁVEK, J. Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce in PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 542-560.
37. MORÁVEK, J. NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITĚ NÁHRADE PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVNÍ MÍSTĚ ZAMĚSTNAVATELE. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 2. s. 49–61.
38. MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13-14. s. s 488–494
39. MORÁVEK, J. O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce in GREGOROVÁ (eds.) Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica. vol 581, Masarykova univerzita, Brno, 2017, s. 20–54.
40. MORÁVEK, J. Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let in SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA - Mezinárodní internetový vědecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach. Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě. Trnava. 2022 sv. 2., ročník X. s. 19–50

41. MORÁVEK, J. Prostor pro solidární odpovědnost v pracovněprávních vztazích? In KRIŽAN, V., OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*. Zborník z mezdinárrodného vedeckého kongresu Trnavské právnické dni. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave. 2022. s. 78–86.
42. MORÁVEK, J. Rodičovská dovolená – (ne)jen úvahy de lege ferenda in PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*, Praha: Wolters Kluwer, 2022.
43. MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva in MORÁVEK, J. (ed.) *Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2021, s. 106–120
44. MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Sv. 2. 2021.s. 136–141.
45. MORÁVEK, J., O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. Praha, online. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/003.html>
46. MORÁVEK, J.: Kapitola 25 – Distanční formy výkonu práce. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021. s. 542–560
47. MORÁVEK, J.: O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy* 9/2015. S. 323.
48. MORÁVEK, J.: Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Sv. 2. 2021. s. 136–141
49. OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Labor Ipse Volupas : pocta prof. JUDr. Helene Barancovej*. Krakow : Spolok Slovákov v Poľsku — Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014. ISBN 978-83-7490-769-9
50. PĀRLI, K.: *Stämpflis Handkommentar SHK*, 2018, Entsendegesetz, komentář na str. 46 a násl. k čl. 2. Z judikatury pak rozhodnutí Spolkového soudu z 12. 3.2021, sp. zn. 2C_51/2019.
51. PASTOREK, Š., PASTORKOVÁ, M. Úvahy nad agenturním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí – výzvy doby současné i (post)covidové. In *Pracovní právo 2021. Sociální právo v době (post)covidové*. Praha: Univerzita Karlova, 2021 s. 71–83.
52. PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015
53. PELC, Vladimír. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 664 s. ISBN 978-80-7400-833-7.

54. PICHRT, J., MORÁVEK, J. Whistleblowing – závěry a perspektivy in Pichrt, J., Morávek, J. (eds.) Whistleblowing – závěry a perspektivy. Praha: Wolters Kluwer. 2022. s. 3–16.
55. PICHRT, Jan. § 308 [Náležitosti dohody o dočasném přidělení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1208, marg. č. 8.
56. PICHRT, Jan. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2013, č. 8, s. 287–292.
57. PICHRT, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 59 a násl.
58. POSPÍŠIL, V. Agenturní zaměstnávání pohledem práva na rovné zacházení. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. ed., 2015. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer. s. 264.
59. PULKRÁBEK, Z. Znovu a trochu jinak o dokazování negativních skutečností. Právní rozhledy, 1/2018, s. 17.
60. RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L., Dostali jste oznámení o nové covidové odborové organizaci? Práce a mzda, 2022 č. 3. Dostupné zde: <https://www.prace-amzda.cz/clanky/dostali-jste-oznameni-o-nove-covidove-odborove-organizaci>
61. RECHBERGER, W. ZPO. Kommentar, 3. Auflage. Wien: Springer, 2006 s. 1149
62. SEIDL, P., PASTORKOVÁ, M., Kauce agentur práce, Práce a mzda, 2020, č. 7
63. SMOLAŘ, D., RANDLOVÁ, N. Úvaha nad „dočasností“ přidělení při agenturním zaměstnávání, Práce a mzda, 2021, č. 2, s. 21.
64. STÁDNÍK, J., Povinné pojištění agentury práce proti úpadku a jeho osud, AUC IURIDICA, 2021, č. 2
65. ŠAMÁNEK, Jiří. Problematika sladování práce a péče z pohledu antidiskriminačního práva. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/007.html>.
66. ŠTANGOVÁ, Věra. Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. Kraków: Spolek Slováků v Polsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014.
67. ŠTEFKO, M.: Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. Právní rozhledy 22/2022, s. 776.

68. ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 26.
69. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. Zákoník práce : zákon o kolektivním vyjednávání : komentár. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019. ISBN 978-80-8168-456-2
70. Veřejný ochránce práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Dostupný zde: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.
71. Veřejný ochránce práv. Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 29. listopadu 2021. Dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.
72. Veřejný ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019. Výzkum veřejného ochránce práv, dostupný zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporrech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf.
73. VĚTROVSKÝ, J. Pojem nepřímá diskriminace a podmínka zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. In ŠMÍD, M. (ed.) Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2020. str. 34–45.
74. VOZÁBOVÁ, E. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. Práce a mzda, 2014, č. 11.

PŘÍLOHA

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS):

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případech převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

§ 21

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

(2) Zaměstnanec má právo od smlouvy uvedené v odstavci 1 odstoupit, nejpozději však do 7 dnů ode dne jejího doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance; to neplatí, jde-li o dohodu podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a).

(3) Odstoupení podle odstavce 2 je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním. Pro odstoupení podle odstavce 2 se vyžaduje doručení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

* * *

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do ~~1~~ **měsíce 7 dní** od vzniku pracovního poměru, ~~to platí i o změnách těchto údajů.~~

Informace musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce **výměře** dovolené, popřípadě **a o** uvedení způsobu určování **délky** dovolené,
- d) ~~údaj o výpovědních dobách,~~ **údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby,**
- e) ~~údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,~~ **údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,**
- f) **údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,**
- g) **údaj o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,**
- h) **údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávk v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,**
- f) i) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) j) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) **údaje o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.**

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) ~~(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) c) až i) a k) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.~~

(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.

(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

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

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

* * *

§ 37a

Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
- b) předpokládané době tohoto vyslání,
- c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾, je zaměstnavatel dále povinen písemně informovat zaměstnance o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem¹¹⁸⁾.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2 v případě, že vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

⁹¹⁾ Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.

¹¹⁸⁾ Čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU.

* * *

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li **výslovně písemně** sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu¹⁷⁾.

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

* * *

§ 74

Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) ~~V dohodách~~ **Při výkonu práce na základě dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr **není je** zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu **v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.**

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období **26 týdnů po sobě jdoucích 52 týdnů. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- ~~d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;~~
- e) překážky v práci na straně zaměstnance;
- f) dovolenou;
- g) **d) skončení pracovního poměru,**
- h) **e) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy a § 115 až 118, a**
- i) **f) cestovní náhrady.**

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(3) Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4 a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce 10 hodin týdně.

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

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

(6) Zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

* * *

§ 80

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být **písemně** sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

* * *

HLAVA IV

DOBA ODPOČINKU

Díl 1

~~Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami~~ **Nepřetržitý denní odpočinek**

§ 90

(1) ~~Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.~~

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)},
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

~~Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny~~ **Nepřetržitý denní odpočinek**, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

* * *

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.

(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se **poskytne zaměstnavatel** nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších **poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším** 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin,

s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak **V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky**, že bude tento odpočinek za období

- a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,
- b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

* * *

§ 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny **denního odpočinku**, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

* * *

§ 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně.**

* * *

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvižení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

* * *

§ 196

Rodičovská dovolená

(1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich **písemnou** žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(2) **Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnankyně a zaměstnanec zpravidla alespoň 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní dobu trvání rodičovské dovolené; tuto žádost může zaměstnankyně a zaměstnanec podávat opakovaně.**

* * *

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li **písemně** zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně **a zaměstnankyně** nebo zaměstnanec, **kteří prokáže kteří prokáží**, že převážně **sám sami** dlouhodobě **pečuje pečují** o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby **nebo kratší pracovní doby**, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Požádá-li **písemně** zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně **a zaměstnankyně** nebo zaměstnanec, **kteří prokáží**, že převážně **sami** dlouhodobě **pečují** o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

(4) Zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kterým bylo vyhověno podle odstavce 2, mohou **písemně požádat** zaměstnavatele o obnovení původních pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(5) Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odst. 2 až 4, uzavře se zaměstnancem dohodu podle § 80 nebo 317. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odstavců 2 až 4, je povinen **písemně odůvodnit její zamítnutí**.

(3) (6) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas

^{77a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit;
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

§ 317

Práce na dálku

(1) Výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (dále jen „práce na dálku“), je možný na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(2) Dohoda o práci na dálku musí obsahovat

- a) místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- b) způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- c) rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- d) způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- e) dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

(3) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li dohoda o práci na dálku

uzavřena podle § 241 odst. 3, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

(4) Nařídít práci na dálku může zaměstnavatel zaměstnanci písemně jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona¹¹⁹⁾, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Písemné nařízení musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2.

(5) Zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Tím není dotčeno právo zaměstnance na náhradu jiných druhů prokázaných nákladů neuvedených v tomto odstavci, které mu vznikly ve spojitosti s výkonem práce na dálku.

(7) Paušální částka podle odstavce 6 činí 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Ministerstvo práce a sociálních věcí mění vyhláškou výši paušální částky podle věty první podle údaje o úhrnu průměrných nákladů v odstavci 6 uvedených komodit a služeb zveřejněného Českým statistickým úřadem

- a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,
- b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje o úhrnu průměrných nákladů nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy obsaženou v tomto zákoně nebo vyhlášce.

Paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.

(8) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.

(9) Je-li práce na dálku konána s využitím sítí elektronických komunikací, je

- a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(10) Na pracovněprávní vztah zaměstnance, který podle odstavce 1 vykonává práci na dálku a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192, celodenních překážek v práci a čerpání dovolené platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

(11) Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle věty první, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

¹¹⁹⁾ Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci

- a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen;
- b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb;
- c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- d) prostřednictvím datové schránky.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

⁹⁴⁾ – Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

§ 334

Obecné ustanovení o doručování

Při doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru (§ 113 odst. 4) nebo platového výměru (§ 136) a záznamu o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337.

§ 334a

Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem

(1) Písemnost musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti zaměstnavatele nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci do vlastních rukou kdekoli bude zaměstnanec zastížen nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Doručuje-li zaměstnavatel písemnost na svém pracovišti nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

⁹⁴⁾ Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli **vlastní** elektronickou adresu pro doručování.

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem⁹⁵⁾.

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem⁹⁵⁾. **Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.**

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

⁹⁵⁾ § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

* * *

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem
Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnancem

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

(2) (3) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, **Zaměstnanec** může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance⁹⁵⁾.

(3) ~~Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.~~

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti⁹⁵⁾.

(4) Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti⁹⁵⁾.

(6) ~~Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, Zaměstnanec může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.~~ Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

⁹⁵ § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

* * *

§ 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napravení, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- b) dovolené,
- c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody, ~~anebo~~ náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce **a náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku.**

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

* * *

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, ~~§ 37a, § 39 odst. 2 až 6~~ § 39, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 74 odst. 2, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2, 3, 5 a 6, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, **80**, 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)“, § 101, 102, 103, 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 3 a odst. 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 191a, 195, 196, § 197 odst. 3 věta první spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ a ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“ a věty druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1,

§ 203 odst. 2 písm. a), § 212 odst. 1 a 4, § 213 odst. 1 a 2, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.“, § 215 odst. 2 a 7, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, ~~§ 241 odst. 1 a 2~~ **§ 241 odst. 1 až 5**, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247, 265, 267 až 271e, 271g až 271j, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3 a odst. 4 věty druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 309a, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, 319a, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, § 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4, § 349 odst. 1, § 350 odst. 2 a § 350b.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

§ 133a

(1) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b},
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c}, nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d},

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

(2) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr proto, že se žalobce zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, § 207 až 209, § 227 až 235 a § 241 zákoníku práce, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo z jiného důvodu. To platí obdobně v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.

§ 6

Příjmy ze závislé činnosti

- (1) Příjmy ze závislé činnosti jsou
- a) plnění v podobě
 - 1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,
 - 2. funkčního požitku,
 - b) příjmy za práci
 - 1. člena družstva,
 - 2. společníka společnosti s ručením omezeným,
 - 3. komanditisty komanditní společnosti,
 - c) odměny
 - 1. člena orgánu právnické osoby,
 - 2. likvidátora,
 - d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

...

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

- a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem⁵⁾ pro zaměstnance odměňovaného platem, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

- b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,
- c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- d) náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce,
- e) povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem; **povinné plnění zaměstnavatele poskytované v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku se nepovažuje za příjem a předmětem daně není do výše stanovené jiným právním předpisem pro zaměstnance odměňovaného platem.**

...

* * *

(1) Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.⁵⁾ Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Pokud poplatník účtuje v souladu se zvláštním právním předpisem²⁰⁾ některé účetní operace kompenzovaně, posuzují se náklady, jejichž uznatelnost je limitována výší příjmů s nimi souvisejících, obdobně jako by byly účtovány odděleně náklady a výnosy.

(2) Výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také

- a) odpisy hmotného majetku (§ 26 až 33),
- b) zůstatková cena hmotného majetku (§ 29 odst. 2), s výjimkou uvedenou v písmenu c) a § 25, a to u
 1. pěstitelských celků, trvalých porostů a zvířat podle přílohy č. 1 k tomuto zákonu, při jejich vyřazení,
 2. prodaného nebo zlikvidovaného hmotného majetku, který lze podle tohoto zákona odpisovat; v případě vypořádání hmotného majetku při zániku práva stavby se postupuje obdobně,
 3. hmotného majetku předaného povinně bezúplatně podle jiných právních předpisů, snížená o přijaté dotace na jeho pořízení.

Při částečném prodeji nebo zlikvidování hmotného majetku je výdajem poměrná část zůstatkové ceny. Zůstatkovou cenu nebo její část nelze uplatnit v případě, kdy je stavební dílo (dům, budova, stavba) likvidováno zcela nebo zčásti v souvislosti s výstavbou nového stavebního díla nebo jeho technickým zhodnocením. Obdobně se toto ustanovení vztahuje na zůstatkovou cenu hmotného majetku a nehmotného majetku odpisovaného pouze podle právních předpisů upravujících účetnictví, jehož účetní odpisy jsou výdajem podle písmene v),
- c) zůstatková cena hmotného majetku (§ 29 odst. 2) vyřazeného v důsledku škody jen do výše náhrad s výjimkou uvedenou v písmenu l). Obdobně se toto ustanovení vztahuje na zůstatkovou cenu hmotného majetku a nehmotného majetku odpisovaného pouze podle zvláštního právního předpisu,²⁰⁾ jehož účetní odpisy jsou výdajem (nákladem) podle písmene v),
- d) členský příspěvek
 1. právnické osobě, pokud povinnost členství vyplývá ze zvláštních právních předpisů,
 2. právnické osobě, u níž členství je nutnou podmínkou k provozování předmětu podnikání nebo výkonu činnosti,

3. placený zaměstnavatelem za zaměstnance v případě, kdy členství zaměstnance je podmínkou k provozování předmětu podnikání nebo výkonu činnosti zaměstnavatele,
 4. organizaci zaměstnavatelů, nebo
 5. Hospodářské komory České republiky a Agrární komory České republiky,
- e) pojistné hrazené poplatníkem, pokud souvisí s příjmem, který je předmětem daně a není od daně osvobozen, a dále pojistné hrazené zaměstnavatelem pojišťovně za pojištění rizika placení náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu (snížení odměny) za dobu dočasně pracovní neschopnosti (karantény) podle zvláštního právního předpisu^{47a)},
- f) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem podle zvláštních právních předpisů. Toto pojistné a příspěvek jsou u poplatníků, kteří vedou účetnictví, výdajem (nákladem), jen pokud byly zaplacený, a to nejpozději do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období nebo jeho části. Pokud je daňový subjekt povinen podat podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu daňové přiznání v průběhu zdaňovacího období, jsou toto pojistné a příspěvek výdajem (nákladem) pouze tehdy, budou-li zaplacený do termínu pro podání daňového přiznání. Toto pojistné a příspěvek zaplacené po uvedeném termínu jsou výdajem (nákladem) toho zdaňovacího období, ve kterém byly zaplacený, pokud však již neovlivnily základ daně v předchozích zdaňovacích obdobích. Obdobně to platí pro právního nástupce poplatníka zaniklého bez provedení likvidace, pokud toto pojistné a příspěvek zaplatí za poplatníka zaniklého bez provedení likvidace,
- g) výdaje (náklady) na provoz vlastního zařízení k ochraně životního prostředí podle zvláštních předpisů,
- h) plnění v podobě
1. nájmeného podle právních předpisů upravujících účetnictví, s výjimkou nájmeného uvedeného v § 25 odst. 1 písm. za); u pachtu obchodního závodu je výdajem pouze část pachtovného, která převyšuje účetní odpisy,
 2. úplaty u finančního leasingu za podmínky uvedené v odstavci 4; přitom u poplatníka, který vede daňovou evidenci, je tato úplata výdajem jen v poměrné výši připadající ze sjednané doby na příslušné zdaňovací období; úplatou je u postupníka i částka jím hrazená postupiteli ve výši rozdílu mezi úplatou u finančního leasingu, která byla postupitelem zaplacená, a úplatou u finančního leasingu, která je u postupitele výdajem podle § 24 odst. 6 při postoupení smlouvy o finančním leasingu,
- ch) daň z nemovitých věcí, pokud byla zaplacená a není součástí ocenění majetku, dále ostatní daně a poplatky s výjimkami uvedenými v § 25. Daň z příjmů a daň darovací zaplacená v zahraničí je u daňového rezidenta České republiky výdajem pouze

u příjmů, které se zahrnují do základu daně, případně do samostatného základu daně zdaňovaného sazbou daně podle § 16a nebo § 21 odst. 4, a to pouze v rozsahu, v jakém ji nebylo možno započíst na daňovou povinnost v tuzemsku podle § 38f; výdajem není daň zaplacená v zahraničí v rozsahu, ve kterém přesahuje výši uvedenou v mezinárodní smlouvě nebo v právním předpisu jiného státu. Tento výdaj (náklad) se uplatní ve zdaňovacím období nebo období, za něž je podáváno daňové přiznání, následujícím po zdaňovacím období, nebo období, za něž je podáváno daňové přiznání, jehož se týká zahraniční daň, která nebyla započtena na daňovou povinnost v tuzemsku; jako výdaj se neuplatní zahraniční daň týkající se období, ve kterém je jako položka odčitatelná od základu daně uplatněna daňová ztráta stanovená za zdaňovací období nebo období, za které se podává daňové přiznání, která následují po období uplatnění této daňové ztráty; tímto postupem není ovlivněna výše takto uplatňované daňové ztráty,

- i) rezervy a opravné položky, jejichž způsob tvorby a výši pro daňové účely stanoví zvláštní zákon^{22a)} a odstavec 9 pro případy, kdy pohledávka byla nabyta přeměnou¹³¹⁾, s výjimkou rezerv vytvářených poplatníky v souvislosti s dosahováním příjmů plynoucích jim podle § 10, s výjimkou rezervy na nakládání s elektroodpadem ze solárních panelů podle zákona upravujícího rezervy pro zjištění základu daně z příjmů a s výjimkou rezervy v pojišťovnictví podle zákona upravujícího rezervy pro zjištění základu daně z příjmů,
- j) výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na
 1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy¹²²⁾,
 2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy²³⁾ a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,
 3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu¹³²⁾ a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost¹³³⁾, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
 4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, nebo na peněžité příspěvek na stravování. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance

v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu^{110a)}, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu^{23b)}. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,

5. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak,
- 6. náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku v podobě paušální částky podle jiného právního předpisu,**

...

§ 4

Výběr uchazeče

(1) Výběr uchazeče se zahajuje doručením písemné žádosti o povolání do služebního poměru. Výběr provádějí služební orgány.

(2) Vyplnění osobního dotazníku, sdělení osobních údajů podle § 2a odst. 1, doložení osobních údajů podle § 2a odst. 2 a vyjádření souhlasu se zpracováním osobních údajů jsou podmínkami pro výběr uchazeče.

(3) Služební orgán ověří, zda uchazeč splňuje podmínky stanovené v § 3. Služební orgán je oprávněn si za účelem ověření trestní bezúhonnosti uchazeče vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů. Uchazeč musí být o výsledku výběru písemně vyzooměn nejdéle do 6 měsíců ode dne doručení žádosti.

(4) Před povoláním uchazeče do služebního poměru jej služební orgán písemně seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení.

(4) Před povoláním uchazeče do služebního poměru jej služební orgán písemně seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, době trvání a podmínkách zkušební doby, poskytovaném odborném rozvoji vojáka, orgánu sociálního zabezpečení, kterému služební orgán odvádí pojistné na sociální zabezpečení vojáka, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení. V případě informování v elektronické podobě musí být informace uchazeči přístupná a uchazeč musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Služební orgán je povinen doložit obdržení informace uchazečem.

(5) O uchazeči, který písemně požádal o povolání do služebního poměru a nebyl povolán, uchovávají služební orgány osobní údaje a údaj o důvodu nepovolání do služebního poměru po dobu 50 let. Po uplynutí této doby tyto údaje zlikvidují.

(6) Ministerstvo stanoví vyhláškou doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku.

* * *

§ 21a

Zrušení služebního poměru ve zkušební době

Služební orgán nebo voják může zrušit služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém bylo doručeno vojákově rozhodnutí služebního orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru ve zkušební době. Rozhodnutí nebo písemné oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době musí být doručeno druhé straně nejpozději 5 dnů přede dnem, kdy má služební poměr zaniknout.

Zrušení služebního poměru ve zkušební době

Služební orgán nebo voják může zrušit služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne, ve kterém bylo doručeno vojákově rozhodnutí služebního orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru ve zkušební době.

* * *

§ 24

Výkon služby

(1) Výkonem služby se rozumí plnění služebních povinností podle služebního zařazení a podle rozkazů nadřízeného.

(2) Za výkon služby lze též uznat činnost konanou z vlastní iniciativy v zájmu služby, nepotřebuje-li k ní voják zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu nadřízeného.

(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.

* * *

§ 26

Rozvržení základní týdenní doby služby

(1) O rozvržení základní týdenní doby služby rozhoduje služební orgán. Stanoví začátek a konec doby služby v jednotlivých dnech; doba nepřetržitě služby může činit nejvýše 30 hodin. Za dvousměnný nebo třisměnný se považuje režim výkonu služby, v němž se vojáci vzájemně střídají ve dvou nebo ve třech službách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Za nepřetržitý se považuje režim výkonu služby, v němž se vojáci 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu vzájemně střídají k zajištění nepřetržitého plnění služebních povinností. Doba služby v jednotlivých dnech může nadřízený rozvrhnout na 2 části.

(2) Základní týdenní doba služby se rozvrhuje zpravidla rovnoměrně na 5 dnů služby tak, aby dny nepřetržitého odpočinku v týdnu připadaly pokud možno na sobotu a neděli. Vyžaduje-li to povaha služby, může se doba služby rozvrhnout nerovnoměrně; průměrná týdenní doba služby nesmí zpravidla v čtyřtýdenním období, nejvýše však v období 26 týdnů po sobě jdoucích, přesahovat základní týdenní dobu služby.

(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se přiměřeně použijí příslušná ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby.

(4) Voják musí být o rozvržení základní týdenní doby služby a o změnách tohoto rozvržení písemně informován bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit obdržení informace vojákem.

* * *

§ 38

Rodičovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti

(1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem¹²⁾.

(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják nejméně 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní zamýšlený začátek a konec doby rodičovské dovolené. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán písemně odůvodnit.

(2) **(3)** Nadřízený může vojákovi na jeho žádost udělit z rodinných nebo jiných závažných důvodů dovolenou bez nároku na peněžní náležitosti nejdéle na dobu 12 měsíců.

* * *

Zvláštnosti průběhu služby vojákyně

(1) Těhotná vojákyně nesmí být určována do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství; to platí obdobně o matce do konce devátého měsíce po porodu a vojákyni, která kojí.

(2) Těhotná vojákyně, vojákyně, která kojí a vojákyně pečující o dítě mladší než 1 rok může být určována do nočních služeb, do služeb konaných nad základní týdenní dobu služby a do služební pohotovosti jen s jejím souhlasem.

(3) Těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě mladší 8 let může být odvelena do jiného místa služebního zařazení, přeložena a vyslána na služební cestu nad základní dobu služby jen s jejím souhlasem.

(4) Vojákyně pečující o dítě mladší 8 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby. Případné zamítnutí žádosti musí služební orgán písemně odůvodnit.

~~(4)~~ (5) Nárok vojákyně na mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a na přestávky ke kojení se řídí zvláštním právním předpisem¹³⁾ obdobně jako u žen v pracovním poměru.

~~(5)~~ (6) Odstavce 2, 3 a 4 **2 až 5** se vztahují také na vojáky, kteří pobírají peněžitou pomoc,⁴⁾ a osamělé vojáky, kteří trvale pečují o dítě.

(7) Odstavec 4 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 8 let.

~~(6)~~ (8) Vojákyně, která je těhotná, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, která kojí, nesmí konat činnost, která škodí jejímu organismu, a činnost, která ohrožuje její mateřské poslání.

~~(7)~~ (9) Vojákyně, která je těhotná, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, která kojí, je povinna neprodleně oznámit a doložit služebnímu orgánu skutečnosti rozhodné pro posouzení zákazu činnosti vztahující se k jejímu služebnímu zařazení.

~~(8)~~ (10) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou činnosti a pracoviště, které jsou zakázány vojákyním, které jsou těhotné, vojákyním do konce devátého měsíce po porodu a vojákyním, které kojí.

* * *

Jednorázové mimořádné odškodnění

(1) Jednorázové mimořádné odškodnění ve výši šestinásobku minimální mzdy¹⁷⁷ **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo**, náleží vojákově, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání při

- a) zajišťování vojenské kázně, byl-li mu úraz způsoben úmyslným trestným činem,
- b) leteckém výcviku, zejména na trenažéru, centrifuze, v termokomoře, v podtlakové komoře a při nácviku seskoků z letounů, vrtulníků a balónů,
- c) výcviku za mimořádně ztížených podmínek, zejména ve vysokohorském terénu, poušti, moři a bažinách,
- d) jízdních zkouškách kolejových, silničních a speciálních vozidel při vyšších rychlostech nebo v terénu za podmínek, které překračují ustanovení předpisů platných pro jejich řízení nebo provoz,
- e) telekomunikačních a jiných pracích na stožárech, při pracích vykonávaných v nucených polohách bez pracovních plošin, z provazových žebříků a visutých sedaček, v závěsu na ochranném pásu a v omezeném pracovním prostoru na pracovní lávce, ve výškách nad 10 m,
- f) činnosti s rizikem vzniku akutních otrav v důsledku nedýchatelnosti prostředí a s rizikem vzniku popálenin v důsledku vysoké teploty prostředí, kdy je nutno pro vysokou koncentraci škodlivých nebo jedovatých látek použít zvláštní dýchací nebo izolační přístroj anebo zvláštní ochranný oděv,
- g) činnosti pod vodou za zvýšeného tlaku vzduchu, při níž je nutno používat potápěčský přístroj s přívodem přetlakového vzduchu hadicí, dýchací přístroj se vzduchem stlačeným v láhvi, kyslíkový přístroj s regenerací vzdušnin nebo jiná zařízení pro práci pod vodou, a dále při hlubokém brodění, jízdě pod vodou a při plavbě techniky,
- h) činnosti s rizikem ozáření a s rizikem nákazy,
- i) cvičení ve vojenské hasičské jednotce.

(2) Vojákově, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu vzniklého při letech podle plánu letové přípravy, při zkušebních letech a zalétávání letecké techniky, při seskocích z letounů, vrtulníků a balónů, při likvidaci výbušnin a munice, při záchranných pracích při pohromách, které ohrožují lidské

životy nebo majetek při plnění zvláštních úkolů při činnostech podle zvláštního právního předpisu³⁵⁾, anebo za jiných obdobně nebezpečných podmínek, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši dvacetičtyřnásobku **minimální mzdy¹⁷⁷⁾ průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Došlo-li ke služebnímu úrazu při pyrotechnické asanaci ve zrušených vojenských újezdech nebo dalších určených prostorech, náleží vojákovi jednorázové mimořádné odškodnění ve výši čtyřicetiosminásobku **minimální mzdy¹⁷⁷⁾ průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.**

(3) Vojákovi, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání za zvlášť nebezpečných podmínek při výkonu služby v zahraničí, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši **jednostodvacetinásobku minimální mzdy¹⁷⁷⁾ průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Za zvlášť nebezpečné podmínky se zejména považuje válečný stav ve státě, kde voják vykonává službu, služba v zahraničních operacích nebo plnění zvláštních úkolů při činnostech podle zvláštního právního předpisu.³⁵⁾

(4) Vojákovi, který se stal invalidním ve třetím stupni následkem služebního úrazu při činnostech uvedených v odstavci 1, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši **dvacetičtyřnásobku minimální mzdy¹⁷⁷⁾ průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Voják, který se stal invalidním ve třetím stupni následkem služebního úrazu při činnostech uvedených v odstavcích 2 a 3, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši **dvojnásobku částek uvedených v odstavcích 2 a 3.**

(5) Jednorázové mimořádné odškodnění náleží jen jednou, ve výši, která je pro vojáka výhodnější.

* * *

§ 124

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, a to každému ve výši **tricetinásobku minimální mzdy¹⁷⁷⁾ průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Jednorázové odškodnění pozůstalých

ve výši třicetinásobku minimální mzdy **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo**, dále náleží rodičům zemřelého vojáka, jestliže s ním žili ve společné domácnosti; odškodnění ve stejné výši přísluší i v případě, že se zemřelým vojákem žil ve společné domácnosti pouze jeden rodič.

§ 125

Jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých

Pozůstalým po vojákově, který zemřel následkem úrazu při činnostech uvedených v § 120 odst. 1 až 3, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých. Pozůstalému manželovi a každému pozůstalému dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši částek uvedených v § 120 odst. 4. Osobám, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých rovným dílem ve výši třicetinásobku minimální mzdy¹⁷⁷⁾: **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo**. Není-li pozůstalého manžela ani pozůstalých dětí nebo osob, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých ve výši uvedené ve větě třetí rodičům vojáka.

* * *

§ 146a

Podklady rozhodnutí

Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě své rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru, anebo proto, že se zákoným způsobem domáhal svých práv podle § 4 odst. 4, § 24 odst. 3, § 26 odst. 3 nebo § 41 odst. 4 anebo toto právo využil, má služební orgán za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

§ 52

Dokazování

(1) Soud rozhodne, které z navržených důkazů provede, a může provést i důkazy jiné.

(2) Soud je vázán rozhodnutím soudů o tom, že byl spáchán trestný čin a kdo jej spáchal, jakož i rozhodnutím soudu o osobním stavu. O jiných otázkách si soud učiní úsudek sám; je-li tu však rozhodnutí o nich, soud z něj vychází, popřípadě tam, kde o nich náleží rozhodovat soudu, může uložit účastníku řízení, aby takové rozhodnutí vlastním návrhem vyvolal.

(3) Pokud navrhovatel uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k ukončení služebního poměru ze strany správního orgánu proto, že se navrhovatel zákoným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 146a zákona o vojácích z povolání, § 41a odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo § 74 odst. 3 zákona o státní službě, je správní orgán povinen dokázat, že k ukončení služebního poměru došlo z jiného důvodu.

**Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
ve znění pozdějších předpisů**

§ 16

Přijímací řízení

(1) Přijímací řízení je zahájeno doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru k bezpečnostnímu sboru. V případě, že v bezpečnostním sboru není volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí.

(2) Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Za tím účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněn si k osvědčení bezúhonnosti občana

- a) vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů,¹⁵⁾
- b) vyžádat opis z evidence přestupků vedené Rejstříkem trestů,
- c) vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy a
- d) provádět šetření o bezúhonnosti občana nebo požádat Policii České republiky o provedení šetření.

(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru.

(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby včetně informací o přesčasech, výší služebního příjmu včetně jeho jednotlivých složek a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby, podobou odborné přípravy, dobou trvání a podmínkami zkušební doby, orgánem sociálního zabezpečení, kterému bude za příslušníka odváděno pojistné na sociální zabezpečení, kolektivními dohodami upravujícími podmínky výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru.

(4) Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodin-

ného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

(5) Občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Důvody nepřijetí se neoznamují.

(6) Bezpečnostní sbor uchovává osobní údaje o občanova, který nebyl přijat do služebního poměru, a údaj o důvodu jeho nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí.

* * *

§ 41a

Zrušení služebního poměru ve zkušební době

(1) Ve zkušební době může bezpečnostní sbor nebo příslušník zrušit služební poměr i bez uvedení důvodu. Služební poměr skončí uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení rozhodnutí služebního funkcionáře příslušníkovi nebo písemného oznámení příslušníka bezpečnostnímu sboru, nejpozději však uplynutím zkušební doby.

(2) **Má-li příslušník za to, že s ním byl zrušen služební poměr ve zkušební době proto, že využil nebo se zákonným způsobem domáhal využití svého práva podle § 12 odst. 1, § 16 odst. 3, § 17 odst. 1, § 70 odst. 1 ve spojení s odst. 2 písm. f) a § 71 odst. 2, § 77 odst. 11 písm. a) a d), § 81 až 84, § 85 odst. 5 a 6, § 153 odst. 13, anebo práva na služební volno z důvodu omluvené překážky ve službě (vyplácení otcovské) podle § 78 odst. 2, je oprávněn do 14 dnů od skončení služebního poměru písemně požádat o písemné odůvodnění tohoto zrušení. Bezpečnostní sbor je povinen dotčenému příslušníkovi písemně sdělit důvody zrušení služebního poměru ve zkušební době.**

* * *

HLAVA V
SLUŽEBNÍ VOLNO BEZ POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU

§ 76

Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.

HLAVA VI
VÝKON SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA

§ 76a

(1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních povinností, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.

(2) Výkon služby z jiného místa může služební funkcionář nařídit i bez žádosti příslušníka v případě, že to vyžaduje opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona⁹⁵⁾, a to pouze na dobu nezbytně nutnou, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.

⁹⁵⁾ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

ČÁST ŠESTÁ PODMÍNKY VÝKONU SLUŽBY

HLAVA I PÉČE O PŘÍSLUŠNÍKY

§ 77

Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

(1) Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.

(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdanlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.

(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.

(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

(11) Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména

- a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, **bez zbytečného odkladu, nejpozději ke dni účinnosti této změny**, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,
- b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,
- c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,
- d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,
- e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,
- f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,
- g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,

- h) podmínky pro stravování,
- i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,
- j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby,
- k) zdravotní služby³⁶⁾,
- l) psychologickou péči.

* * *

§ 82

Rodičovská dovolená

~~Příslušnice a příslušník mají nárok na rodičovskou dovolenou na základě žádosti. Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.~~

(1) Příslušnice a příslušníci mají nárok na rodičovskou dovolenou na základě písemné žádosti. Žádost je třeba podat nejméně 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou. Žádost musí obsahovat zamýšlený začátek a konec rodičovské dovolené.

(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

* * *

§ 85

Omezení při výkonu služby

(1) Těhotná příslušnice nesmí při výkonu služby konat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány, a činnosti, jejichž výkon ohrožuje podle lékařského posudku její

těhotenství; to platí obdobně i pro příslušnici do konce devátého měsíce po porodu a příslušnici, která kojí.

(2) Příslušnice uvedená v odstavci 1 může být ustanovena na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převelena nebo vyslána na služební cestu jen s předchozím souhlasem. Za stejných podmínek může vykonávat službu v noci, službu přesčas nebo služební pohotovost.

(3) Příslušnice a příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělá příslušnice a osamělý příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 3 roky, mohou být ustanoveni na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převeleni nebo vysláni na služební cestu jen po jejich předchozím souhlasu.

(4) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, zpravodajskými službami, Generální inspekcí bezpečnostních sborů a Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí.

(5) **Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě, které dosud nedosáhlo věku 8 let, a příslušníka, který sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu⁹⁶⁾, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodne o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby anebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby.**

(6) **Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě, které dosud nedosáhlo věku 8 let, a příslušníka, který sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodne o výkonu služby z jiného místa.**

(7) Pokud žádosti příslušníka podle odstavce 5 či 6 nelze s ohledem na důležitý zájem služby vyhovět, musí být o této skutečnosti vyrozuměn vždy písemně, včetně uvedení konkrétních důvodů, které k tomuto závěry vedly.

(8) Služební funkcionář zruší rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6, pokud o takové zrušení příslušník požádá, anebo pokud se podstatně změnilo okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno.

⁹⁶⁾ § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

(1) Náhrady cestovních výdajů lze paušalizovat. Služební funkcionář při výpočtu paušální částky vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování náhrad výdajů příslušníkovi nebo skupině příslušníků. Jestliže se změni okolnosti, za nichž byly paušální částky stanoveny, služební funkcionář paušální částky upraví.

(2) Jestliže zákon požaduje, aby příslušník prokázal cestovní výdaje, a příslušník je neprokáže, může mu služební funkcionář výjimečně přiznat náhradu ve výši, která odpovídá podmínkám cesty; to neplatí, jde-li o náhradu výdajů za ubytování, jízdních výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu a za místní hromadnou dopravu v místě služebního působitě. Koná-li příslušník cestu v obci, která je jeho místem služebního působitě, má nárok na náhradu jízdních výdajů za místní hromadnou dopravu v prokazané výši. Jestliže příslušník tyto výdaje neprokáže, má nárok na náhradu jízdních výdajů ve výši, kterou stanoví služební funkcionář podle ceny jízdného platného v době konání cesty a způsobu dopravy.

(3) Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne záloha na náhrady cestovních výdajů.

(4) Příslušník má při zahraniční služební cestě nárok na zálohu v příslušné cizí měně ve výši, která odpovídá předpokládané době trvání a podmínkám cesty. Služební funkcionář se může s příslušníkem dohodnout na poskytnutí zálohy i v jiné cizí měně, než je stanovena pro příslušný stát, jestliže k této měně Česká národní banka vyhláší kurz devizového trhu. Při určení výše stravného v dohodnuté měně se zjistí korunová hodnota stravného ve stanovené měně, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty stravného a částky stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy devizového trhu vyhlášené Českou národní bankou a platné v den určení výše zálohy.

(5) Příslušník předkládá doklady potřebné k vyúčtování služební cesty služebnímu funkcionáři do patnáctého dne v měsíci, který následuje po dni ukončení služební cesty. Bezpečnostní sbor provede vyúčtování náhrad cestovních výdajů do dne stanoveného pro výplatu služebního příjmu za kalendářní měsíc, v němž příslušník doklady potřebné pro vyúčtování náhrad předložil.

(6) Částku, o kterou záloha poskytnutá příslušníkovi při zahraniční služební cestě převyšuje výši jeho nároku na náhrady, vrátí příslušník v měně, v níž mu byla poskytnuta, nebo v měně, na kterou ji směnili v zahraničí, anebo v české měně. Jestliže byla příslušníkovi poskytnuta záloha nižší, než činil jeho nárok, doplatí se mu rozdíl v české měně. Při vyúčtování zálohy příslušníkovi se použije prokazaný kurz, kterým mu byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, jinak se použije kurz uvedený v odstavci 4.

(7) Příslušník je povinen bez zbytečného odkladu oznámit služebnímu funkcionáři změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí náhrady cestovních výdajů.

(8) Příslušník, který je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby k jiné organizační složce státu, právnické nebo fyzické osobě, má nárok na náhradu cestovních výdajů, jestliže mu ji tyto subjekty neposkytují.

(9) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo je vyslán k výkonu služby do zahraničí a po tuto dobu mu náleží podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů, náhrada některých výdajů nebo náhrada obdobných výdajů v nižší výši než podle tohoto zákona, má nárok na náhradu cestovních výdajů nebo na náhradu některých dalších výdajů ve výši rozdílu mezi nárokem podle tohoto zákona a náhradou výdajů poskytovanou podle mezinárodní smlouvy.

(10) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo je vyslán k výkonu služby v zahraničí a po tuto dobu mu náleží podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů, náhrada některých dalších výdajů nebo náhrada obdobných výdajů ve stejné nebo vyšší výši než podle tohoto zákona, nemá nárok na náhradu cestovních výdajů nebo na náhradu některých výdajů podle tohoto zákona.

(11) Náhrada cestovních výdajů, náhrada některých dalších výdajů nebo náhrada obdobných výdajů, které jsou poskytovány příslušníkovi podle mezinárodní smlouvy, se považuje za náhradu cestovních výdajů nebo za náhradu některých dalších výdajů poskytovaných podle tohoto zákona.

(12) Příslušníkovi, kterému vznikne souběh náhrad cestovních výdajů podle ustanovení tohoto zákona, náleží náhrada, která je pro něj výhodnější.

(13) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo k výkonu služby do zahraničí na dobu přesahující 4 po sobě jdoucí týdny, musí být předem písemně informován o měně, ve které mu bude vyplácen služební příjem, o náhradách, příplatcích, popř. jiných plněních poskytovaných v souvislosti se zahraniční služební cestou nebo vysláním k výkonu služby do zahraničí a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn jeho návrat.

* * *

Řízení ve věcech služebního poměru se nevztahuje na

- a) přijímací řízení,
- b) služební hodnocení,
- c) vyslání na služební cestu,
- d) vyslání na studijní pobyt,
- e) vyslání na ozdravný pobyt,
- f) nařízení služební pohotovosti,
- g) rozvržení doby služby v týdnu,
- h) nařízení služby přesčas,
- i) určení nástupu dovolené a odvolání z ní,
- j) udělování služebního volna s poskytnutím služebního příjmu a;
- k) přiznání stabilizačního příplatku: a
- l) nařízení výkonu služby z jiného místa podle § 76a odst. 2.**

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 1

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie⁷⁸⁾ a upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

⁷⁸⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

* * *

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

- a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁾ práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
- b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců³⁾, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu

považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)},

- f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾,
- g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu⁷⁵⁾,
- h) právního předpisu upravujícího péči o dítě v dětské skupině⁷⁶⁾⁸²⁾.

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

- a) kolektivních smluv⁵⁾ v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,
- b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce^{6a)}, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁷⁹⁾, přičemž ve vzájemné souvislosti posuzují zejména následující skutečnosti:

- a) za účelem zjištění skutečného místa výkonu činnosti zaměstnavatele v České republice úřad a inspektoráty provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež provádí zaměstnavatel v České republice, popřípadě též v jiném členském státě Evropské unie, v němž je usazen, přičemž se vezme v úvahu období 5 let předcházející vyslání zaměstnance; při tomto posouzení jsou zohledněny zejména následující skutečnosti:
 1. místo, kde má zaměstnavatel své sídlo, popřípadě kde má administrativní zázemí,
 2. místo, kde zaměstnavatel platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
 3. členský stát, který vydal zaměstnavateli povolení k výkonu příslušné činnosti, případně kde je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů v souladu s právem daného členského státu,
 4. místo, kde zaměstnavatel vykonává hlavní předmět podnikání, a kde zaměstnává zaměstnance vykonávající administrativní práce,
 5. místo, kde zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovněprávního vztahu a odkud jsou zaměstnanci vysíláni,

6. rozhodné právo, kterým se řídí pracovněprávní vztahy uzavřené mezi zaměstnavatelem a vysílanými zaměstnanci,
 7. objem zaměstnavatelem realizovaných nadnárodních služeb nebo výše obratu uskutečněného v jiném členském státě Evropské unie s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků,
- b) za účelem zjištění, v jakém členském státě Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, se zkoumají veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména
1. zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu,
 2. místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) nebo podle Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva),
 3. datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno,
 4. zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce,
 5. povaha vykonávaných činností,
 6. skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení,
 7. zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týměž nebo jiným zaměstnancem.

(4) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštními právními předpisy⁹⁾.

²⁾ § 18 odst. 1 zákoníku práce.

²⁾ **§ 276 odst. 1 zákoníku práce.**

³⁾ § 274 odst. 2 zákoníku práce.

³⁾ **§ 350 odst. 2 zákoníku práce.**

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁴⁾ § 11 odst. 2 zákoníku práce.

— § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴⁾ **§ 34 občanského zákoníku.**

§ 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁾ § 20 zákoníku práce.

⁵⁾ **§ 22 až 29 zákoníku práce.**

^{6a)} § 305 zákoníku práce.

⁹⁾ Zákon č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými

kými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů:

— Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon):

⁹⁾ **Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií).**

Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).

⁷⁵⁾ Zákon č. 350/2011 Sb.

⁷⁶⁾ Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů:

⁸²⁾ **Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.**

⁷⁹⁾ Například § 319 zákoníku práce.

* * *

§ 6

(1) Působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na

- a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce,
- b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují¹⁵⁾,
- c) fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu¹⁶⁾ a nikoho nezaměstnávající¹⁷⁾,
- d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c)¹⁸⁾,
- e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{18a)}, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{18b)},
- f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu¹⁹⁾,
- g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť²⁰⁾ nebo vyšších odborných škol,
- h) věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené²¹⁾,

- i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi⁴⁾.
 - j) rodinný závod⁷⁷⁾,
- (dále jen „kontrolovaná osoba“).

(2) V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu, jakož i v objektech, s nimiž je příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Nebude-li souhlas podle věty první udělen, zajistí ten, kdo odmítl souhlas udělit, provedení kontroly ve své působnosti a podá do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.

(3) V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, upravených ~~služebním zákonem~~ **zákonem o státní službě**, mohou úřad a inspektoráty kontrolovat jen věci týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby²²⁾.

(4) Působnost úřadu a inspektorátů se nevztahuje na

- a) vojáky v činné službě povolání k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení podle branného zákona,
- b) vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání²⁴⁾,
- c) fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů²⁵⁾,
- d) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy²⁶⁾,
- e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru²⁷⁾,
- f) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává kontrolní činnost Státní úřad pro jadernou bezpečnost²⁸⁾,

- g) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor drážní správní úřady a Drážní inspekce²⁹⁾,
- h) bezpečnost provozu určených technických zařízení v ozbrojených silách České republiky³⁰⁾,
- i) činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku³¹⁾ nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů³²⁾.

(5) Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

²⁹⁾ § 137 písm. a) zákoníku práce.

¹⁵⁾ **§ 12 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.**

¹⁶⁾ Například živnostenský zákon.

²⁷⁾ § 137 písm. b) zákoníku práce.

¹⁷⁾ **§ 12 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.**

²⁸⁾ § 137 písm. c) zákoníku práce.

¹⁸⁾ **§ 12 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.**

^{18b)} § 14 zákona č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

¹⁹⁾ § 3 a 4 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).

²⁰⁾ § 65 odst. 1 a 2 školského zákona.

²¹⁾ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁾ § 81 až 83 a § 96 služebního zákona.

²⁴⁾ **Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.**

²⁴⁾ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵⁾ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶⁾ Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů. ²⁷⁾ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁾ Zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹⁾ § 54, 53a a 58 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁾ § 36 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

³¹⁾ Například § 42 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

³¹⁾ **Například § 59 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.**

³²⁾ Například zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷⁾ **§ 12 písm. e) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.**

§ 7

(1) Inspektor je oprávněn

- a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,
- ~~b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance³³⁾;~~
- b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance²²⁾,**
- c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,
- d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou³⁴⁾,
- e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,
- f) vydat rozhodnutí o zákazu
 1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonává

ní prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídít, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,

2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem³⁵⁾.
- g) vydat rozhodnutí o odnětí nebo omezení oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, pokud jeho držitel neprovede řádně prohlídku, revizi nebo zkoušku ve stanoveném rozsahu,
- h) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik³⁶⁾,
- i) vstupovat se souhlasem zaměstnance do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku⁸³⁾ nebo služba z jiného místa⁸⁴⁾.**

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

³³⁾ § 194 služebního zákona.

³⁴⁾ § 18 odst. 1 a § 136a zákoníku práce.

³⁴⁾ § 108 a § 276 odst. 1 zákoníku práce.

³⁵⁾ § 83 odst. 6, § 96, 99, § 166 odst. 1 zákoníku práce.

³⁵⁾ § 93, § 94 a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

³⁶⁾ § 132a zákoníku práce.

³⁶⁾ § 102 zákoníku práce.

⁸³⁾ § 317 zákoníku práce.

⁸⁴⁾ § 117 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

§ 11a

Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku **na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců** tím, že

- a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,
- b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo
- c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a) nebo c),
- b) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).

§ 12

Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, **nebo**
- c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, **nebo**
- d) poruší povinnosti stanovené v § 37 a 37a zákoníku práce.**

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. a) a c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,
- c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- c) **písm. d) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.**

§ 12a

Přestupky na úseku práce na dálku

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že
- a) **v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,**
 - b) **nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce,**
 - c) **nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce,**
 - d) **neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce.**

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že
- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,
 - c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku,

- d) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas,
 - e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,
 - f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴⁴⁾,
 - g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
 - h) poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
 - i) provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky,
 - j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
 - k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce⁴³⁾, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
 - l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
 - m) neposkytne zaměstnanci odměnu⁴⁴⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.
- m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

- a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

⁶⁾ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰⁾ § 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰⁾ § 111 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení

ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹⁾ Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

⁴²⁾ § 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

— § 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.

⁴³⁾ § 16 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

⁴³⁾ § 300 zákoníku práce.

⁴⁴⁾ § 239b zákoníku práce.

§ 14

Přestupky na úseku náhrad

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ **mzdy, platu nebo odměny z dohody, anebo** náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše ~~200 000 Kč~~ **400 000 Kč**.

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že
- nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾,
 - nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾,
 - započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸⁾,
 - nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,

- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- ~~h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾~~
- h) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- ~~k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾,~~
- kk) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾,**
- ml** nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾,
- mm** nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- on** nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾,
- po** vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- qp** poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- rq** zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas⁵³⁾,
- sr** zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci^{54), 55)}, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- ts** nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾,

- tt) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾,
- vu) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
- wv) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- xw) **neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně⁸⁵⁾.**

(2) Za přešupek podle odstavee 1

- a) ~~písm. c), e) a v) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,~~
- b) ~~písm. l), m), t) a w) lze uložít pokutu až do výše 400 000 Kč,~~
- c) ~~písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~
- d) ~~písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

(2) Za přešupek podle odstavee 1

- a) **písm. c), e) a u) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,**
- b) **písm. k), l), s) v) a w) lze uložít pokutu až do výše 400 000 Kč,**
- c) **písm. f), h), i), j), o), p), r) a t) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**
- d) **písm. a), b), d), g), m), n) a q) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ § 85 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 74 odst. 2, § 76 odst. 3 a § 84 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.

⁴⁸⁾ § 97 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

⁴⁹⁾ § 90 zákoníku práce.

⁵⁰⁾ § 91 zákoníku práce.

⁵¹⁾ § 92 zákoníku práce.

⁵²⁾ § 94 zákoníku práce.

⁵²⁾ § 96 odst. 1 zákoníku práce.

⁵³⁾ § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

⁵³⁾ § 78 odst. 1 písm. i), § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce.

⁵⁴⁾ § 99 zákoníku práce.

⁵⁴⁾ § 94 zákoníku práce.

⁵⁵⁾ § 166 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁵⁾ § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁶⁾ § 99 odst. 4 zákoníku práce.

⁵⁶⁾ § 94 odst. 2 zákoníku práce.

⁸⁵⁾ § 80 zákoníku práce.

* * *

§ 17

Přestupky na úseku bezpečnosti práce

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že
- a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,
 - b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,
 - c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejich zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
 - d) přeneše náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,
 - e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁶⁾,
 - f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
 - ~~g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁷⁾;~~
 - g) neposkytne nebo neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁷⁾,**
 - h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
 - i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁸⁾,
 - j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,

- k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,
- l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
- m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,
- n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím¹⁰⁾,
- o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
- p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí⁵⁹⁾, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky^{59a)} a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu^{59b)},
- r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)} a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí^{59c)},
- s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat⁶⁰⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru⁶¹⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky⁶²⁾, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích^{62a)} a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě^{62b)},
- t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- u) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,

- v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,
- w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁴⁾,
- x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky,
- y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,
- z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{62d)},
- za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích⁷⁵⁾,
- zc) nesplní některou z povinností odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik podle § 10 odst. 4 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zd) v rozporu s § 10 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vykonává činnost odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik nebo činnost koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi bez příslušného oprávnění,
- ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neurčí jednoho nebo více koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,
- zf) v rozporu s § 15 odst. 2 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi před zahájením prací nebo nezajistí jeho aktualizaci při realizaci stavby,
- zg) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

(2) Za přešůpek podle odstavce 1

- a) písm. b), c), v), w), x), za) a zc) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. l), m), n), p), y), zd), ze), zf) a zg) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- ~~c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z)~~ lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- c) písm. a), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**
- ~~d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb)~~ lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.
- d) písm. d), e), f), g), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

⁵⁷⁷ Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

⁵⁷⁾ Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

⁵⁸⁾ § 133b zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.

^{58a)} Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

⁵⁹⁾ Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

^{59a)} Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.

^{59b)} Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.

^{59c)} Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.

⁶⁰⁾ Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat.

⁶¹⁾ Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.

⁶²⁾ Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.

^{62a)} Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.

^{62b)} Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

^{62d)} § 16 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.

Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
- c) **neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,**
- d) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce,

- d)e) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
- e)f) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
- f)g) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
- g)h) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
- h)i) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. ~~c)~~ a h) **c), d) a i)** lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. b), ~~d)~~ a ~~g)~~ **b), e) a h)** lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- c) písm. ~~a)~~, ~~e)~~ a ~~f)~~ **a), f) a g)** lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

* * *

§ 20

Přestupky na úseku **bezpečnosti** vyhrazených technických zařízení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti vyhrazených technických zařízení tím, že

- a) neprovede řádně prohlídku, revizi nebo zkoušky v souvislosti s uváděním do provozu nebo provozem vyhrazených technických zařízení,
- b) bez oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení provede prohlídku, revizi nebo zkoušku vyhrazeného technického zařízení, pro které je nezbytné být držitelem tohoto osvědčení,
- c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

- b) písm. a) a b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.
- c) ~~písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

§ 20a

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku **na úseku agenturního zaměstnávání** tím, že
- a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
 - b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
 - 1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
 - 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
 - c) nesplní některou povinnost podle § 309 nebo 309a zákoníku práce, nebo
 - d) jako uživatel⁸¹⁾ nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

⁸¹⁾ § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

* * *

§ 24a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku **na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců** tím, že

- a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,
- b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo
- c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a) nebo c),
- b) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).

§ 25

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, **nebo**
- c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, **nebo**
- d) **poruší povinnosti stanovené v § 37 a 37a zákoníku práce.**

(2) Za přeštupek podle odstave 1

- a) písm. a) a c) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- b) písm. b) lze uložít pokutu až do výše 10 000 000 Kč,
- c) ~~písm. c) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč,~~
- c) **písm. d) lze uložít pokutu až do výše 200 000 Kč.**

§ 25a

Přestupky právníků a podnikajících fyzických osob na úseku práce na dálku

(1) Právníká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přeštupeku na úseku práce na dálku tím, že

- a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,
- b) nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce,
- c) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce,
- d) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce.

(2) Za přeštupek podle odstave 1 lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 26

Přestupky právníků a podnikajících fyzických osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právníká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přeštupeku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku,
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas,
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴¹⁾,
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- h) poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
- i) provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky,
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
- m) neposkytne zaměstnanci odměnu⁴²⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.
- m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

- a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 27

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku náhrad

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶⁷ nebo platu⁷⁷ **mzdy, platu** nebo **odměny z dohody, anebo** náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše ~~200 000 Kč~~ **400 000 Kč**.

§ 28

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že

- a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾
- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾,
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸⁾,
- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾

- h) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- ~~k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾,~~
- hk) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾,**
- ml) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾,**
- nm) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,**
- on) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾,**
- po) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,**
- qp) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,**
- rq) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas⁵³⁾,**
- sr) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci^{54), 55)}, nejde-li o jejich výchovu k povolání,**
- ts) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾,**
- tt) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾,**
- vu) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,**
- ww) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc;**
- w) neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně⁸⁵⁾.**

~~(2) Za přeštupek podle odstave 1~~

- ~~a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,~~
- ~~b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,~~
- ~~c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~
- ~~d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

(2) Za přeštupek podle odstave 1

- a) písm. c), e) a u) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. k), l), s) v) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c) písm. f), h), i), j), o), p), r) a t) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d) písm. a), b), d), g), m), n) a q) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

* * *

§ 30

Přeštušky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku bezpečnosti práce

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopuší přeštušku na úseku bezpečnosti práce tím, že

- a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,
- b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,
- c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
- d) přeneše náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,
- e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁶⁾,
- f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
- ~~g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁷⁾,~~

- g) **neposkytne nebo neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁷⁾,**
- h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
- i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁸⁾,
- j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,
- k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,
- l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
- m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,
- n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím¹⁰⁾,
- o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
- p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí⁵⁹⁾, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky^{59a)} a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu^{59b)},
- r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)} a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí^{59c)},
- s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat⁶⁰⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru⁶¹⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních

postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky⁶²⁾, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích^{62a)} a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě^{62b)},

- t) nepřiznává právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- u) zaměstnává mladistvé zaměstnance³⁾ pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,
- v) nepřiznává odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,
- w) nepřiznává zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁴⁾,
- x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání jiné návykové látky,
- y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,
- z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{62d)},
- za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích⁷⁵⁾,
- zc) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neurčí jednoho nebo více koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,
- zd) v rozporu s § 15 odst. 2 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi před zahájením prací nebo nezajistí jeho aktualizaci při realizaci stavby,
- ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby k součinnosti s ko-

ordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

(2) Za přešupek podle odstavee 1

- a) písm. b), c), v), w), x) a za) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. l), m), n), p), y), zc), zd) a ze) lze uložít pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c) ~~písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z)~~ lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- c) písm. a), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**
- d) ~~písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb)~~ lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.
- d) písm. d), e), f), g), h), i), o), u) a zb) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

§ 31

Přestupky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c) ~~neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,~~

- c) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
- d) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce,
- đ) e) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
- ě) f) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
- ř) g) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
- g) h) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
- h) i) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. c) a h) c), d) a i) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. b), đ) a g) b), e) a h) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- c) písm. a), e) a f) a), f) a g) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

* * *

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku **bezpečnosti**
vyhrazených technických zařízení

(1) Právnická osoba a podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku **bezpečnosti** vyhrazených technických zařízení tím, že

- a) neprovede řádně prohlídku, revizi, montáž, opravy nebo zkoušku v souvislosti s uváděním do provozu nebo provozem vyhrazených technických zařízení,
- b) bez oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení provede prohlídku, revizi, montáž, opravy, rekonstrukci nebo zkoušku vyhrazeného technického zařízení, pro které je nezbytné být držitelem tohoto oprávnění nebo osvědčení,
- c) v rozporu s § 20 odst. 5 zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení nezajistí odstranění zjištěných závad na vyhrazeném technickém zařízení,
- d) v rozporu s § 20 odst. 2 písm. d) zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení nezajistí řádnou obsluhu vyhrazených technických zařízení,
- e) jako provozovatel vyhrazeného technického zařízení neohlásí havárii v rozporu s § 22 zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. c) a d) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- b) písm. b) **a), b) a e)** lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- c) ~~písm. a) a e)~~ lze uložit pokutu až do výše ~~2 000 000 Kč~~.

§ 33a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku **na úseku agenturního zaměstnávání** tím, že

- a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
- b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
 - 1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
 - 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
- c) nesplní některou povinnost podle § 309 nebo 309a zákoníku práce, nebo
- d) jako uživatel⁷⁷⁾⁸¹⁾ nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

* * *

§ 45

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, **včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku⁸³⁾ nebo služba z jiného místa⁸⁴⁾**. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajišťování výroby nebo poskytování služeb, jakož i jiná činnost vykonávaná podle zvláštních právních předpisů.

§ 15a

(1) Nemocenské a peněžité pomoci v mateřství náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu nebo dohody o provedení práce vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa nebo dojde k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce aspoň ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.

(2) Ošetrovné náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu, jde-li o zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, vznikne potřeba ošetřování (péče) nebo dojde k převzetí ošetřování (péče) v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu tohoto zaměstnání nebo z činnosti na základě dohody o provedení práce aspoň ve 3 kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.

* * *

§ 39

(1) Nárok na ošetrovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu

a) ošetřování

1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo
2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo

b) péče o dítě mladší 10 let, protože

1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,

2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo
3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

(2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé⁶⁸⁾ a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.

(3) Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek podle zvláštního právního předpisu³¹⁾; to neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování osoby uvedené v odstavci 1 písm. a) nebo z důvodu péče o dítě podle odstavce 1 písm. b), jestliže jiný pojištěnec má z důvodu poskytování dlouhodobé péče osobě uvedené v odstavci 1 nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného.

(4) V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání podle věty první je možné jen jednou; u zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni převzetí ošetřování (péče). Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.

(5) Nárok na ošetřovné nemají

- a) příslušníci,
- ~~b) zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,~~
- b) e) domácí zaměstnanci,
- c) d) dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
- d) e) odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
- e) f) pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,

- f) g) zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, **nejde-li o zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti,**
- g) h) zahraniční zaměstnanci,
- h) i) členové kolektivních orgánů právnické osoby uvedení v § 5 písm. a) bodě 18.

(6) Nárok na výplatu ošetrovného nemá zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.

³¹⁾ Zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸⁾ § 772 občanského zákoníku.“

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

§ 30

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného

(1) Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru kromě obecných náležitostí podle správního řádu obsahuje

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení, popřípadě i akademický titul,
- b) datum a místo narození,
- c) obor služby,
- d) služební místo,
- e) den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby,
- f) údaj o tom, zda služba bude vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě služebního poměru na dobu určitou též dobu jeho trvání,
- g) služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu, a služební působišť,
- h) služební označení,

- i) zkušební dobu,
- j) platové zařazení **a výši jednotlivých složek platu,**
- k) délku kratší služební doby, byla-li povolena.

(2) Rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného kromě obecných náležitostí podle správního řádu obsahuje

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení, popřípadě i akademický titul,
- b) datum a místo narození,
- c) obor služby,
- d) služební místo,
- e) den nástupu do služby na služebním místě,
- f) údaj o tom, zda služba bude na služebním místě vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě doby určité též její trvání,
- g) údaj o tom, zda a jak se mění doba trvání služebního poměru, jde-li o jmenování státního zaměstnance vykonávajícího dosud službu ve služebním poměru na dobu určitou,
- h) služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu, a služební působitě,
- i) služební označení,
- j) platové zařazení **a výši jednotlivých složek platu,**
- k) délku kratší služební doby, byla-li povolena.

(3) V případě vydání rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru podle § 42 se odstavce 1 a 2 použijí přiměřeně.

§ 30a

Informování o služebním poměru

(1) Nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného je služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, o

- a) služebním místě a činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje,
- b) místu pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu (dále jen „pracoviště“),
- c) době trvání a podmínkách zkušební doby,
- d) způsobu odměňování, splatnosti platu, termínu výplaty platu a způsobu vyplácení platu,
- e) stanovené týdenní služební době, způsobu rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, a o rozsahu služby přesčas,
- f) rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu a o poskytování přestávky ve službě na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- g) délce dovolené, popřípadě způsobu nařizování dovolené,
- h) podmínkách skončení služebního poměru a o postupu, který je služební orgán a státní zaměstnanec povinen dodržet při skončení služebního poměru, a to včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru,
- i) poskytovaném odborném rozvoji státního zaměstnance,
- j) kolektivních dohodách, které upravují podmínky výkonu služby, a označení stran těchto kolektivních dohod,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému služební úřad odvádí pojistné na sociální zabezpečení státního zaměstnance.

(2) Informace o skutečnostech uvedených v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní nebo služební předpis nebo na kolektivní dohodu, v nichž jsou obsaženy.

(3) O změnách skutečností uvedených v odstavci 1 je služební orgán povinen státního zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, od kterého se změna uplatňuje. Tato povinnost se nevztahuje na změny skutečností uvedených v právních a služebních předpisech a kolektivních dohodách.

(4) Služební orgán je povinen poskytnutí informace doložit. V případě poskytnutí informace v elektronické podobě musí být informace přístupná takovým způsobem, aby si ji osoba uvedená v odstavci 1 nebo státní zaměstnanec mohli uložit nebo vytisknout.

* * *

§ 45

(1) Státní zaměstnanec může být na dobu nezbytně nutnou vyslán na služební cestu, a to i bez svého souhlasu. Při vyslání na služební cestu se určí místo nástupu, místo cíle a místo ukončení služební cesty, doba trvání a způsob dopravy a ubytování; mohou se též určit další podmínky služební cesty.

(2) Při vyslání na služební cestu na území jiného státu přesahující dobu 4 po sobě jdoucích týdnů je služební orgán povinen předem písemně informovat státního zaměstnance o měně, ve které mu bude vyplácen plat, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném služebním úřadem v souvislosti s výkonem služby a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat státního zaměstnance. Ustanovení § 30a odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

(2) (3) Při vyslání na služební cestu musí být přihlédnuto ke zdravotnímu a osobnímu stavu státního zaměstnance a k jeho rodinným poměrům.

(3) (4) Těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být vysláni na služební cestu jen se svým souhlasem; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

* * *

§ 67

Vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán **na území jiného státu** na předem určenou dobu k výkonu služby v zahraničí. Státní zaměstnanec vykonávající službu v Ministerstvu zahraničních věcí nebo Ministerstvu obrany, s výjimkou státního zaměstnance podle § 45 odst. 3-4, může být vyslán k výkonu služby v zahraničí i bez svého souhlasu, nepřevyšuje-li doba jeho vyslání 6 měsíců a je-li to nezbytné k výkonu služby v zahraničí, a to nejvýše jednou za období 5 let počínající

prvním dnem doby vyslání k výkonu služby v zahraničí bez souhlasu státního zaměstnance. **Ustanovení § 45 odst. 2 se použije obdobně.**

(2) Služební orgán může se státním zaměstnancem v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí uzavřít dohodu o výkonu služby v zahraničí, která obsahuje

a) dobu vyslání k výkonu služby v zahraničí;

b) a) závazek státního zaměstnance

1. vykonávat službu v zahraničí na služebním působišti po dobu podle ~~přísmene a)~~ **odstavce 1,**

2. uhradit náklady spojené s vysláním k výkonu služby v zahraničí, nevykoná-li službu v zahraničí na služebním působišti po dobu podle ~~přísmene a)~~ **odstavce 1,**

c) b) druhy nákladů, které bude státní zaměstnanec povinen služebnímu úřadu uhradit, a jejich nejvyšší částku,

d) c) důvody, pro které lze státnímu zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů promítnout.

(3) Služební orgán může výkon služby v zahraničí ukončit i před uplynutím určené doby. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu výkonu služby v zahraničí prodloužit.

(4) Státního zaměstnance lze po ukončení výkonu služby v zahraničí zařadit po dobu nejvýše 2 let k výkonu služby v zahraničí na volné služební místo, s výjimkou služebního místa představeného, bez ohledu na obor služby v zahraničí stanovený pro volné služební místo; po tuto dobu není povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pro tento obor služby v zahraničí.

§ 67a

Vyslání do mezinárodní organizace

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán **na území jiného státu** na předem určenou dobu do mezinárodní organizace; doba vyslání se považuje za výkon služby. **Ustanovení § 45 odst. 2 se použije obdobně.**

(2) Služební orgán může se státním zaměstnancem v souvislosti s jeho vysláním do mezinárodní organizace uzavřít dohodu o výkonu služby; pro obsah této dohody se použije § 67 odst. 2 obdobně.

(3) Služební orgán může vyslání do mezinárodní organizace ukončit i před uplynutím určené doby. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu vyslání do mezinárodní organizace prodloužit.

(4) Po dobu vyslání státního zaměstnance do mezinárodní organizace přísluší státnímu zaměstnanci plat a náhrady výdajů tehdy, nejsou-li hrazeny mezinárodní organizací.

* * *

§ 74

Skončení služebního poměru ze zákona

(1) Služební poměr skončí

- a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku,
- b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku,
- e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby,
- g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo

h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.

(2) Služební poměr skončí rovněž dnem vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b).

(3) Má-li státní zaměstnanec za to, že s ním služební orgán zrušil služební poměr ve zkušební době proto, že se zákonným způsobem domáhal práv podle § 29 odst. 2, § 30a, § 45 odst. 2, § 67 odst. 2, § 67a odst. 2, § 104 odst. 1 ve spojení s § 191 a § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce, § 106 až 108, § 116 a 117 nebo § 121 odst. 1 je oprávněn požádat služební orgán o písemné odůvodnění tohoto zrušení. Služební orgán je povinen dotčenému státnímu zaměstnanci písemně sdělit důvody zrušení služebního poměru ve zkušební době.

* * *

§ 104

(1) Překážky ve službě na straně státního zaměstnance pro důležité osobní překážky, překážky ve službě na straně státního zaměstnance z důvodu obecného zájmu a společná ustanovení o překážkách ve službě na straně státního zaměstnance se řídí § 191, **§ 191a**, 199 odst. 1 a 2, § 200 až 204 a 206 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

(2) Státnímu zaměstnanci přísluší za dobu překážky ve službě plat, pokud jde o překážku, která se řídí

- a) § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a je podle těchto pracovněprávních předpisů placená,
- b) § 203 odst. 2 a § 203a zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená, nebo
- c) § 204 zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená.

(3) Vláda může nařízením stanovit další překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.

* * *

§ 112

Náhrada výdajů, které státním zaměstnancům vzniknou v souvislosti s výkonem služby v zahraničí s výkonem služby a při výkonu služby v zahraničí, se řídí § 151 až 154, § 173 až 176 a § 178 až 189 zákoníku práce; nelze však použít možnost ujednání v kolektivní dohodě ani v jiné smlouvě. Pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je ~~adresa sídla služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru~~ **pracoviště** nebo adresa jiného místa, ze které státní zaměstnanec nejčastěji začíná cesty za účelem výkonu služby v zahraničí, a byl-li sjednán výkon služby v zahraničí z jiného místa, též sjednaná adresa místa jejího výkonu. Kde je v části sedmé zákoníku práce svěřena pravomoc zaměstnavateli, vykonává tuto pravomoc služební orgán prostřednictvím služebního předpisu.

* * *

§ 116

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby

(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povoláním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.

(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolá státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost):

(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolá těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení

služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který prokáže, že pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.

(3) Pokud služební orgán shledá, že změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nelze povolit, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.

§ 117

Výkon služby z jiného místa

(1) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby. Za místo výkonu služby se považuje místo sjednané v dohodě o výkonu služby z jiného místa.

(2) Při výkonu služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby.

(3) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci při důležitých osobních překážkách ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nepřísluší náhrada platu, s výjimkou překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy k tomuto nařízení vlády, nebo jde-li o poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby; pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby platí pro tohoto státního zaměstnance stanovené rozvržení služební doby do směn, které služební orgán pro tento účel stanoví služebním předpisem.

(4) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci nepřísluší

- a) plat nebo náhradní volno za službu přesčas;
- b) náhradní volno nebo náhrada platu anebo příplatek za službu ve svátek.

§ 117

Výkon služby z jiného místa

(1) Služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, kterým je jiné místo, než je pracoviště státního zaměstnance. Se státním zaměstnancem uvedeným v § 116 odst. 2 je služební orgán tuto do-

hodu povinen uzavřít, nejde-li o výkon činností, u kterých výkon služby z jiného místa nelze sjednat, a nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu.

(2) Pokud služební orgán shledá, že dohodu o výkonu služby z jiného místa nelze uzavřít, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.

(3) Uzavírání dohod o výkonu služby z jiného místa může služební orgán přenést služebním předpisem na představené.

(4) Dohoda o výkonu služby z jiného místa musí obsahovat

- a) jiné místo výkonu služby,
- b) způsob komunikace mezi státním zaměstnancem a představeným, způsob ukládání služebních úkolů a kontroly výkonu služby,
- c) rozsah výkonu služby z jiného místa a rozvržení doby výkonu služby z jiného místa do směn,
- d) způsob náhrady nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa, služebním úřadem,
- e) dobu trvání dohody,
- f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby v rozsahu stanoveném § 317 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

(5) Pracoviště v jiném místě výkonu služby musí splňovat podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby.

(6) Náhrada nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa, se řídí § 317 odst. 5 až 7 zákoníku práce.

(7) Dohodu o výkonu služby z jiného místa může služební orgán nebo státní zaměstnanec písemně vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Není-li sjednáno jinak, výpovědní lhůta činí 5 dnů a počíná běžet dnem následujícím po dni doručení výpovědi.

§ 117a

Výkon služby z jiného místa nařizuje písemně služební orgán v případě, že to vyžaduje opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona¹⁾, na dobu nezbytně nutnou a za podmínky, že pracoviště v jiném místě výkonu služby splňuje podmínky potřebné pro řádný výkon služby a podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby. Písemné nařízení obsahuje náležitosti podle § 117 odst. 4.

¹⁾ Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

* * *

§ 159

Základní ustanovení

- (1) Ustanovení o řízení ve věcech služby se vztahují na rozhodování o
- a) přijetí do služebního poměru,
 - b) zařazení na služební místo,
 - c) jmenování na služební místo představeného,
 - d) odměňování,
 - e) změně služebního poměru,
 - f) kárné odpovědnosti,
 - g) skončení služebního poměru,
 - h) odbytném,
 - i) odchodném,
 - j) jmenování a odvolání členem
 1. zkušební komise,
 2. kárné komise,
 3. výběrové komise,
 - k) povolení
 1. kratší služební doby,

2. zvýšení vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu včetně volna k němu a zastavení poskytování tohoto volna,
 3. výkonu jiné výdělečné činnosti než služby,
- l) náhradě nákladů podle § 110,
 - m) zastavení poskytování úlev ve službě podle § 111.

(2) Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení se nevztahují na rozhodování o

- a) jmenování na služební místo představeného a odvolání z tohoto služebního místa, pokud spadá do působnosti vlády,
- b) vyslání na služební cestu,
- c) zastupování státního zaměstnance nebo představeného,
- d) zproštění povinnosti zachovávat mlčenlivost,
- e) povolení **změny rozvržení služební doby a** pružného rozvržení služební doby,
- f) nařízení služební pohotovosti, služby přesčas nebo ve dnech pracovního klidu,
- g) povolení služebního volna,
- h) čerpání dovolené a dodatkové dovolené,
- i) prohlubování vzdělání,
- j) služebním hodnocení státního zaměstnance,
- k) stanovení platu, je-li předmětem rozhodnutí
 1. změna výše platového tarifu v důsledku změny výše platových tarifů stanovených nařízením vlády, nebo
 2. zařazení státního zaměstnance do vyššího platového stupně v důsledku dosažení délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň,
- l) odměň-,
n) nařízení výkonu služby z jiného místa.

* * *

Zvláštní ustanovení o vydání rozhodnutí

(1) Vydání rozhodnutí může být prvním úkonem v řízení, s výjimkou rozhodnutí o kárné odpovědnosti nebo skončení služebního poměru.

(2) **Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolena kratší služební doba, anebo změni rozsah povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže**

- a) **pominuly důvody vydání rozhodnutí,**
- b) **se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.**

Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějšího předpisu

§ 12

Služební volno

(1) ~~Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce 2 dnů výkonu služby při smrti rodiče, manžela, registrovaného partnera, druhá, dítěte, sourozence, pěstouna, osvojitele nebo na vlastní svatbu.~~

(1) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce až 5 dnů v kalendářním roce

- a) při smrti rodiče, manžela, registrovaného partnera, druhá, dítěte, sourozence, pěstouna, osvojitele nebo na vlastní svatbu,
- b) v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu dítěte, rodiče, manžela či manželky, nebo registrovaného partnera či partnerky, při kterých je okamžitá přítomnost vojáka nepostradatelná, nebo
- c) při ošetřování dítěte, rodiče, manžela nebo manželky, registrovaného partnera či partnerky nebo osoby žijící ve společné domácnosti.

(2) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce 10 dnů výkonu služby při živelní pohromě, která postihla jeho nebo osobu uvedenou v odstavci 1.

(3) Doba služebního volna se započítává do celkové délky služby.

(4) Důvody zakládající nárok na služební volno je voják v záloze ve službě povinen prokázat.

(5) Služební volno uděluje služební orgán.

(6) Voják v záloze ve službě se místo udělení služebního volna ze služby předčasně propustí, pokud do ukončení jeho služby zbývá doba kratší než

- a) ~~3 dny~~ **doba služebního volna** v případech uvedených v odstavci 1 **navýšená o jeden den**, nebo
- b) 11 dnů v případě uvedeném v odstavci 2.

* * *

§ 42

Je-li v řízení posuzována vojákem v aktivní záloze nebo vojákem v záloze ve službě tvrzená skutečnost, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě své rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru, má ji služební orgán za prokázanou, pokud v řízení nevyšel najevo opak.



ČSPPPSZ

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO PRACOVNÍ PRÁVO
A PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
nám. Curieových 901/7
116 40 Praha 1

<https://www.prf.cuni.cz>



ISBN (e-kniha): 978-80-7630-025-5

