

## **Připomínky Komory daňových poradců ČR k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**

KDP změny, které novela přináší, velmi vítá. Větší flexibilita pracovněprávní regulace významně prospěje českému pracovnímu prostředí i trhu práce.

K navrženému textu máme následující připomínky:

### **1) K souběhu pracovněprávních vztahů (§ 34b)**

Komora velmi vítá umožnění souběhu pracovního poměru a vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr s totožným druhem práce během rodičovské dovolené.

Nad rámec textu novely navrhujeme tento souběh umožnit také v době čerpání mateřské dovolené. Jednalo by se o významné zflexibilnění regulace v především v prospěch zaměstnankyň. V praxi je o souběh během rodičovské, ale i mateřské dovolené velký zájem. Dle našeho názoru není důvod, aby jej zákon neumožňoval.

*Tato připomínka je zásadní*

### **2) K prodloužení zkušební doby (§ 35)**

Velmi vítáme možnost sjednání delší zkušební doby i možnost jejího dodatečného prodloužení. Jde o významné zflexibilnění současné regulace v prospěch obou smluvních stran.

Navrhujeme zavést také možnost sjednat zkušební dobu i dodatečně, nikoli jen nejpozději v den vzniku pracovního poměru.

*Tato připomínka je zásadní*

### **3) K návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené (§ 47)**

Vítáme snahu o zjednodušení sladování rodinného a pracovního života. Z pohledu zaměstnavatele je nezbytné, aby toto právo zaměstnance bylo vyváženo výjimkou ze stávajících pravidel řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, jak navrhuje novela. Nicméně proto, aby regulace skutečně mohla být využívána v praxi a motivovala zaměstnance k dřívějšímu návratu do zaměstnání, je nezbytné významné zvýšení aktivity státu, co se týká vytvoření a udržení dostatečné kapacity dětských skupin, jeslí a školek.

#### **4) K výpovědní doba (§ 51)**

KDP navrhované změny velmi vítá. Budou přínosem pro praxi.

#### **5) K výpovědním důvodům (§ 52)**

KDP navrhované změny velmi vítá. Dosavadní znění zákona v praxi působí velké problémy a vede k řadě zbytečných sporů.

#### **6) Ke lhůtám k rozvázání pracovního poměru (§ 58)**

Navrhované změny vítáme.

Navrhujeme lhůty prodloužit na dvojnásobek stávajících délek, aby měl zaměstnavatel skutečně dostatečný časový prostor pro zjištění všech potřebných informací a následné interní projednání a odsouhlasení způsobu řešení zjištěných skutečností.

*Tato připomínka je zásadní.*

#### **7) K nároku na dovolenou při neplatné výpovědi (§ 69 odst. 1)**

Rozumíme, že novela navazuje na judikaturu k této problematice. Vzhledem k tomu, že judikatura EU a na to reagující rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1053/2022 stanovily výjimku z tohoto pravidla (viz bod 26 předmětného rozhodnutí NS ČR *„Dále Soudní dvůr v tomto rozsudku vyslovil výjimku z tohoto pravidla, a to že v případě, kdy dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, nemůže tento pracovník uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání (srov. bod 79 tohoto rozsudku).“*), navrhujeme tuto výjimku (tj. vyloučení nároku na dovolenou v případě, kdy zaměstnanec vykonával po dobu sporu o platnost výpovědi jiné zaměstnání / výdělečnou činnost) pojmout také do textu zákona.

*Tato připomínka je zásadní*

#### **8) K moderaci náhrady mzdy (§ 69 odst. 2)**

Důvodová zpráva k novele uvádí, že doplněním zákona o text *„nebo vykonával jinou výdělečnou činnost“* bude *„postaveno najisto, co vše musí soud při své úvaze zohlednit, čímž zároveň dojde i ke sjednocení soudní praxe.“* Obáváme se, že tohoto cíle změnou dosaženo nebude.

Dle našich zkušeností obecně k moderaci náhrady v praxi v podstatě nedochází, judikatura moderaci podmiňuje podmínkami, které jsou pro zaměstnavatele v praxi

v podstatě nesplnitelné a přístup jednotlivých soudů se liší. Navrhujeme ustanovení upravit významněji a detailněji specifikovat, co konkrétně musí soud při úvaze o moderaci zohlednit (např. otázku rovnocennosti případně jiné výdělečné činnosti zaměstnance, důvody, kdy lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby se zapojil do práce), stanovit povinnost zaměstnance poskytnout součinnost při dokazování relevantních skutečností, případně také postavit najisto, v jakém rozsahu lze náhradu moderovat.

Jen tak bude možné dosáhnout zamýšleného cíle jasné a jednoznačné právní úpravy.

*Tato připomínka je zásadní.*

### **9) K možnosti rozvrhování pracovní doby zaměstnancem (§ 87a)**

Navrhované změny velmi vítáme. Změna bude pro praxi velkým přínosem.

### **10) K výplatě mzdy v cizí měně (§ 143)**

Navrhovanou změnu velmi vítáme. Současná regulace je pro praxi velkým omezením.

Navrhujeme možnost výplaty cizí měny neomezovat jen na vyjmenované situace, ale umožnit ji obecně pro jakéhokoli zaměstnance. Ostatně v praxi bude pro zaměstnavatele administrativně velmi náročné ověřit, zda jsou splněny podmínky pro výplatu mzdy v cizí měně (zejména u situace uvedené v § 143 odst. 2 písm. e), resp. pravidelně ověřovat, zda stále trvají, přičemž nedodržení podmínek bude nově přestupkem. Ověřování bude nadto vyžadovat excesivní sběr osobních údajů zaměstnance a případně i jeho rodinných příslušníků.

*Tato připomínka je zásadní*

### **11) K postupu prokázání splnění podmínky minimálního počtu členů odborové organizace (§ 286)**

Navrhovaná formulace může vést ke zbytečným sporům, zda je povinností odborové organizace splnění podmínky prokázat notářským osvědčením, či zda je to jen jeden z možných způsobů. Navrhujeme ustanovení formulovat tak, že v případě, kdy jiné způsoby prokázání splnění podmínek ze strany odborové organizace nebude mít zaměstnavatel za dostatečné a bude požadovat notářské osvědčení, bude mít odborová organizace povinnost mu vyhovět.

*Tato připomínka je zásadní.*

### **12) K pravidlům doručování mzdového / platebního výměru (§ 335 odst. 3)**

Vítáme snahu o zjednodušení regulace. Pokud však má být účinnost doručení podmíněna potvrzením datovou zprávou zaslanou zaměstnancem, v praxi o zjednodušení nepůjde. Tuto podmínku proto navrhuje vypustit.

*Tato připomínka je zásadní.*

**Připomínky zpracoval: Lenka Nováková, vedoucí Sekce daně z příjmů fyzických osob při Odborném kolegiu KDP ČR, Barbora Cvinerová, Lubica Čáp, Ladislav Karas**

Ing. Petra Pospíšilová

Prezidentka KDP ČR