

*Parlament České republiky*  
**POSLANECKÁ SNĚMOVNA**  
2024  
9. volební období

**Z Á P I S**  
ze 49. schůze  
výboru pro sociální politiku,  
která se konala dne 5. června 2024

*od 8.30 do 10.30 hodin v místnosti č. A 108 - Státní akty  
v budově Poslanecké sněmovny, Praha 1 – Malá Strana, Sněmovní 4, 1. patro*

*od 11.15 do 13.15 hodin v místnosti č. 48 – Konírna,  
vchod z Malostranského náměstí č. 7/19*

---

Přítomni: Babišová Andrea, Bačíková Jana, Bauer Jan, Dražilová Lenka, Golasowská Pavla, Hendrych Igor, Juchelka Aleš, Jilková Marie, Juchelka Aleš, Kaňkovský Vít, Navrátil Jiří, Hanzlíková Jana, Pastuchová Jana Ochodnická Martina, Vaňková Pivoňka Pavla, Rataj Michael, Šafránková Lucie, Vojtko Viktor

Omluveni: Kocmanová Klára, Lesenská Vladimíra

Jednání probíhá v Státních aktech v budově Poslanecké sněmovny, Praha 1 – Malá Strana, Sněmovní 4, 1. patro

Předseda Vít Kaňkovský zahájil 49. schůzi výboru pro sociální politiku, seznámil přítomné s programem a průběhem jednacího dne. Ověřovatelem schůze byla zvolena poslankyně Jana Bačíková, pro hlasovalo v hlasování č. 1 všech 17 přítomných poslanců. Hlasování k programu schůze, pro hlasovalo v hlasování č. 2 všech 17 přítomných poslanců.

## **1/ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony /ST 663/**

Za MPSV bod uvedl ministr Marián Jurečka, že hlavní oblastí, kterou tato novelizace řeší je nastavení mechanismu valorizace minimální mzdy. Dále se zabývá v této novelizaci otázkou minimálních zaručených mezd (je to nad rámec implementace). Diskuse, kterou vedli opakovaně na pracovní úrovni se sociálními partnery, je vnímána kladně. Další oblast novelizace se týká kolektivního vyjednávání (snaží se podpořit konstruktivní jednání). Další úpravy se týkají v rámci dovolené, dodatková dovolená apod. Na základě diskuse s nevládní organizací zastupující zaměstnavatele přistoupili k úpravě samorozvrhování pracovní doby. Probíhá intenzivní jednání na úrovni MZ ČR s partnery ve zdravotnické oblasti (bude uplatněno v pozměňovacích návrzích).

Zpravodajka Pavla Golasowská uvedla, že návrh zákona provádí transpozici směrnice EP a Rady o přiměřených minimálních mzdách. Návrhem zákona dojde ke změně zákoníku práce zákona č. 251/2005 Sb., a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů. Zavádí se také valorizační mechanismus minimální mzdy a zavádí se opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Navrhuje se rovněž upravit právní úpravu minimální zaručené mzdy v § 112, zákoníku práce a zavést zaručený plat, dále se ruší povinnost zaměstnavatele vyhotovovat písemný rozvrh čerpání dovolené. Návrh zákona byl rozeslán poslancům jako ST 663/0, dne 28. 3. 2024. První čtení proběhlo 2. 5. 2024 na schůzi č. 101 PSP ČR, byl příkázán VSP jako výboru garančnímu, bylo schváleno zkrácení ze 60 dnů na 38 dnů.

Poslanec Aleš Juchelka uvedl, že za hnutí ANO budou podávat pozměňovací návrhy na plénu PSP ČR, které se týkají zaručených mezd a platů. Budou zasahovat pozměňovacími návrhy na plénu PS ČR s kterými nesouhlasí k prodloužení zkušební lhůty a podávat výpověď elektronicky.

Ministr Marián Jurečka poprosil, aby se v debatě neslučovaly dva legislativní materiály. Krom minimální mzdy není nic součástí tohoto sněmovního tisku, neřeší otázku zkušební doby ani doručení výpovědi.

Poslanec Aleš Juchelka uvedl, že v tomto volebním období je již Zákoník práce otevřen třikrát.

Poslanec Igor Hendrych dodal, že obdrželi včera k dispozici vypořádání návrhů PN. Byl podán rozsáhlý PN, který nemají čas nastudovat. Buď se čeká schválně na poslední chvíli, aby neproběhlo standartním připomínkové řízení, nebo je to nedostatečnost MPSV, které nestihlo dopracovat materiál v daném čase. Dále se vyjádřil k minimálním platům na

akademické půdě, podobně funguje ČT, ČR, ČTK, organizace, které poskytují veřejnou službu a nejsou tam dostatečné platy.

Místopředsedkyně Jana Pastuchová doplnila, že ve druhém čtení po dohodě s MZ ČR by měl vzniknout PN, který obsahuje změny (jako např. 416 hodin přesčasů, atd.). Informace má z médií a dotázala se, zda je to pravda.

Ministr Marián Jurečka upřesnil, že dohoda z minulého týdne se kterou všichni přítomni souhlasili je, že část, která se týká zdravotnictví bude řešena, ale nebude a ani na tom není dohoda o mimořádných 416 hodinách přesčasu.

Předseda Vít Kaňkovský potvrdil slova pana ministra, vzhledem k tomu, že jednání probíhala až do konce minulého týdne, je předpoklad, že souhrn PN bude podán ve druhém čtení. V horizontu jednoho až dvou dnů bude nahrán v systému, aby se všichni kolegové mohli s nimi seznámit, týká se to pěti oblastí, na kterých byla shoda nejen odbory, ale i s lékařskou komorou, zástupci zaměstnavatelů ve zdravotnictví.

Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce legislativy upřesnila, že první opatření by mělo spočívat v umožnění až 24 hodinových směn, ale za podmínky, že bude zajištěna náležitá ochrana zaměstnance. Zároveň by se měl navrhnout nový příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnanců v důsledku takto dlouhých směn, tzn. za každou 13 a další hodinu té směny až do 24 hodin by náležel nový příplatek ve výši 20% průměrného výdělků zaměstnance ve mzdové sféře a v platové sféře by to bylo nejméně 20%. Toto opatření by se týkalo i dohodářů. Další opatření se týká dohod o režimu 24 hodinových služeb. Oblast vzdělávání po dohodě bude nově upraveno nárokové placené volno pro vzdělávání zdravotnických lékařských i nelékařských zaměstnanců.

Předseda Vít Kaňkovský nechal hlasovat k vystoupení veřejnosti v délce na 3 minuty. pro hlasovalo v hlasování č. 3 všech 16 přítomných poslanců.

Josef Středula ČMKOS uvedl, že zdůvodnění pro zrušení zaručených mezd (nedostatečná povědomost, nízký počet zaměstnanců odměňovaných na úrovni zaručených mezd) je zcela nelogické. Pokud je o něčem malá povědomost, je úkolem vlády a veřejných institucí informovat lépe.

Tvrzení, že nejnižší úrovně zaručených mezd brání dalšímu rozvoji kolektivního vyjednávání a širšímu pokrytí kolektivními smlouvami, je nesmysl. Zrušení zaručených mezd nedonutí zaměstnavatele, kteří dosud vyjednávají na sektorové úrovni odmítali, zasednout k jednacímu stolu a obratem sjednat kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahující tarifní stupnice. Navíc některá sdružení zaměstnavatelů nemají pravomoc vyjednávat na sektorové úrovni nebo to účelově tvrdí, jelikož vyjednávat vůbec nechtějí.

Tvrzení, že zaručené mzdy omezují smluvní volnost v kolektivním vyjednávání se nezakládá na pravdě. Zaručené mzdy se vztahují, a i nadále mají vztahovat na ty zaměstnavatele, kteří nemají mzdy sjednané v KS.

Z RIA, str. 51 a 52: Zrušení institutu nejnižších úrovní zaručené mzdy povede ke snížení ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkou odměnou za práci. Záruka vyšší úrovně výdělku, než je minimální mzda, zaměstnancům, kteří vykonávají složitější, odpovědnější a namáhavější práce, zároveň motivuje tyto zaměstnance k výkonu náročnější práce, popř. k výkonu závislé práce vůbec, namísto jejich závislosti na příjmu ze sociálních dávek. V případě zachování ochrany pouze v úrovni minimální mzdy může zaměstnance odrazovat od zájmu konat náročnější práce, neboť jim bude chybět (zákonná) záruka vyššího výdělku.

Zachování pouze jedné úrovně ochrany před nepřiměřeným výdělkem ve formě minimální mzdy může zvyšovat riziko rozšíření tzv. šedé ekonomiky, kdy bude zaměstnancům oficiálně poskytována minimální mzda, popř. neadekvátně nízká část mzdy, a zbytek mzdy bude vyplácen tzv. „na ruku“. Tento stav by mohl vést k propadu odvodů na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Nejnižší úrovně zaručených mezd zároveň chrání poctivé zaměstnavatele před zaměstnavateli, kteří by vyplácením části mezd „na černo“ mohli získávat tržní výhody v podobě snížení svých povinných odvodů z mezd zaměstnanců. ČMKOS upozorňuje na výpočet tzv. odměny za čekání obsažené v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., který s výší zaručené mzdy pracuje.

Poslankyně Andrea Babišová dodala, že byla 10 let předsedkyní odborů v nemocnici. Ekonomická situace v ČR se změnila, bylo by dobré se podívat na platy a mzdy a co si za to můžou reálně koupit a jakým způsobem s tím musí vyžít. V jednotlivých krajích je situace rozličná, pokud se zruší minimální mzdy v soukromém sektoru, tak to dopadne ponížením mzdy a pokud se to nebude líbit, tak budou pracovníci nahrazeni Ukrajinci atd. kteří za nízké platy pracovat budou. Minimální mzda a transpozice směrnice EU, která se bude provádět, tak zde je příležitost lidem pomoci.

V rozpravě vystoupili předseda Vít Kaňkovský, poslanci Aleš Juchelka, Igor Hendrych, Jana Pastuchová, ČMKOS Josef Středula, Radka Sokolová, Jaroslav Stránský, hospodářská komora Ladislav Minčič, Zdeněk Zajíček, prezident APSS ČR Jiří Horecký.

V podrobné rozpravě se ke svým PN přihlásili Lucie Šafránková, Jana Bačíková, Vít Kaňkovský. Tyto pozměňovací návrhy jsou přílohou zápisu (*příloha č. 1 – 5*).

Přistoupilo se k hlasování o jednotlivých pozměňovacích návrzích. Hlasováním provedla zpravodajka výboru Pavlu Golasowskou.

V hlasování č. 4 k pozměňovacímu návrhu poslance Víta Kaňkovského č. 1, stanovisko zpravodajky souhlas, stanovisko ministra souhlas, se vyslovilo pro 17 poslanců, proti nikdo, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

V hlasování č. 5 k pozměňovacímu návrhu poslance Víta Kaňkovského č. 2, stanovisko zpravodajky souhlas, stanovisko ministra souhlas, se vyslovilo pro 17 poslanců, proti nikdo, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

V hlasování č. 6 k pozměňovacímu návrhu poslankyně Jany Bačíkové č. 1, stanovisko zpravodajky souhlas, stanovisko ministra souhlas, se vyslovilo pro 10 poslanců, proti nikdo, zdrželo se 7. Návrh byl přijat.

V hlasování č. 7 k pozměňovacímu návrhu poslankyně Jany Bačíkové č. 2, stanovisko zpravodajky souhlas, stanovisko ministra souhlas, se vyslovilo pro 17 poslanců, proti nikdo, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

V hlasování č. 8 k pozměňovacímu návrhu poslankyně Lucie Šafránkové č. 1, stanovisko zpravodajky neutrální, stanovisko ministra nesouhlas, se vyslovilo pro 7 poslanců, proti 1, zdrželo se 9. Návrh nebyl přijat.

Na závěr byl předložen návrh usnesení. V hlasování č. 9 se vyslovilo pro 10 poslanců, proti 1, zdrželo se 6. **Usnesení č. 162** bylo přijato.

*Po odůvodnění ministra práce a sociálních věcí Mariana Jurečky, zpravodajské zprávě poslankyně Pavly Golasowské a po rozpravě*

*výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR*

*I. d o p o r u ě u j e Poslanecké sněmovně PČR, aby v y s l o v i l a s o u h l a s s vládním návrhem zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony /ST 663/, ve znění přijatých pozměňovacích návrhů:*

*1. V části první čl. I se za bod 13 vkládá nový bod 14, který zní:*

*„14. Na konci § 138 se doplňují věty „Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto*

důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad tímto způsobem sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118. Pro účely § 111 odst. 1 věty třetí se z odměny z dohody odečte částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.““.

Následující body se přečíslují.

**2.** V části jedenácté čl. XIII se slova „dnem 1. července 2024, s výjimkou ustanovení čl. I bodu

15, které nabývá účinnosti“ zrušují a slovo „a“ se nahrazuje čárkou.

Následující body se přečíslují.

**3.1.** V části první, čl. I se za bod 17 vkládá nový bod 18, který zní:

„18. V § 279 odst. 1 písm. j) se slova „před zahájením“ nahrazují slovy „nejpozději při zahájení“ a za slova „smluvní plnění“ se doplňují slova „v případech, kdy ručení nezaniklo podle § 324a odst. 9““.

Následující body se přečíslují.

**3.2.** V části první, čl. I se za bod 19 (nově označovaný jako bod 20) vkládají nové body 21 až 27, které znějí:

„21. V § 324a odst. 1 se za slova „jakém se“ vkládají slova „za kalendářní měsíc“, za slova „do výše“ se vkládá slovo „měsíční“, za slovo „zajišťuje“ doplňuje slovo „smluvní“ a na konec odstavce 1 se doplňuje věta, která zní „Smluvním plněním podle věty první jsou stavební práce poskytované při provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo při odstraňování stavby na staveništi, zejména výkopové práce, přemísťování zeminy, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílů, instalace zařízení nebo vybavení, úpravy stavby, renovace stavby, opravy stavby, demontáž stavby, demolice stavby, údržba stavby, malířské a úklidové práce v rámci údržby stavby, asanace stavby.“.

22. V § 324a odst. 4 se na konci věty třetí doplňují slova „ , je-li mu znám“.

23. V § 324a odst. 5 se na začátek písmene e) vkládají slova „doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu a výši mzdových nároků,“.

24. V § 324a odst. 5 písm. f) se slova „ ; ustanovení § 142 a 143 se použijí přiměřeně“ zrušují.

25. V § 324a odst. 5 se na konci písmene g) doplňuje středník a na konci odstavce se na samostatném řádku doplňují slova „ustanovení § 142 a 143 se použijí přiměřeně“.

26. V § 324a se vkládá nový odstavec 6, který zní:

„(6) V případě, že výzva podle odstavce 3 nemá předepsané náležitosti podle odstavce 5 písm. a) až g), vyzve ručitel zaměstnance nejpozději do 10 dnů od doručení výzvy k její opravě či doplnění, lhůta k uspokojení mzdových nároků podle odstavce 4 v takovém případě neběží do doby, než budou vady výzvy odstraněny. Nebudou-li vady výzvy odstraněny ani do 3 měsíců od doručení výzvy, hledí se na výzvu jako by nebyla doručena.“.

Následující odstavce se přečíslují.

27. V § 324a odst. 9 se slovo „poskytl“ nahrazuje slovy „zpřístupnil nejpozději“, za slova „3 měsíce“ se vkládají slova „ode dne uzavření smlouvy na realizaci smluvního plnění“ a slova „porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů“ se nahrazují slovy „přestupek podle zákona o zaměstnanosti nebo zákona o inspekci práce“.

Následující body se přečíslují.

3.3. V části první, čl. II se za bod 4 doplňuje nový bod 5, který zní:

„5. Pokud byla realizace smluvního plnění podle § 324a odst. 1 zahájena přede dnem účinnosti tohoto zákona, neručí ručitel za mzdové nároky podle § 324a odst. 1 také tehdy, pokud mu poddodavatel zpřístupnil potvrzení podle § 324a odst. 9 nejpozději do 3 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.“.

4.1. V části první, čl. I se za bod 5 vkládá nový bod 6, který zní:

„6. V části čtvrté hlavě II se za díl 3 vkládá nový díl 4, který zní:

„Díl 4

§ 87a

#### **Rozvržení pracovní doby zaměstnancem**

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.

(2) Při postupu podle odstavce 1 platí, že

- a) *se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,*
- b) *průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m).*
- c) *nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,*
- d) *při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.*

*(3) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.“.*

*CELEX 32003L0088“.*

*Následující body se přečíslují.*

*4.2. V části první, čl. I se za dosavadní bod 14 (nově označovaný jako bod 15) vkládá nový bod*

*16, který zní:*

*„16. V § 199 odst. 2 se slova „nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317)“ nahrazují slovy „si rozvrhují pracovní dobu do směn sami (§ 87a)“.*

*CELEX 31992L0085, 32019L1158“.*

*Následující body se přečíslují.*

*4.3. V části první, čl. I se za dosavadní bod 17 (nově označovaný jako bod 19) vkládá nový bod*

*20, který zní:*

*„20. V § 317 se odstavec 4 zrušuje.“.*

*Následující body se přečíslují.*



**4.4. V části první, čl. I dosavadní bod 21 (nově označovaný jako bod 24) zní:**

*„24. V § 363 se za slova „§ 16 odst. 2 a 3,“ vkládají slova „§ 24 odst. 3 až 7,“, za slova „§ 86 odst. 3 a 4,“ vkládá text „§ 87a odst. 2 písm. b),“, za text „§ 110 odst. 1,“ vkládají slova „§ 111 odst. 1, 3, 8 a 9, § 112 odst. 2,“ a za text „319a,“ se vkládá text „§ 320a písm. a),“.*

**4.5. V části první, čl. II se vkládá nový bod 1, který zní:**

*„1. Dohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem podle § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2024, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, řídí se tento právní vztah do 31. prosince 2025 tímto ustanovením, ledaže se smluvní strany dohodnou na tom, že se postupuje podle § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2025. Od 1. ledna 2026 se právní vztahy podle věty první řídí § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.“*

*Následující body se přečísľují.*

**4.6. V části deváté, čl. XI se za bod 1 vkládají nové body 2 až 4, které znějí:**

*„2. V § 15 odst. 1 písm. b) poznámka pod čarou č. 46 zní:*

*„<sup>46)</sup> § 74 odst. 2, § 76 odst. 3, § 84 a § 87a odst. 2 písm. b) zákoníku práce.“*

*3. V § 15 a § 28 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno x), které zní:*

*„x) neuzavře dohodu o rozvržení pracovní doby do směn zaměstnancem nebo změnu písemně podle § 87a zákoníku práce, poruší povinnosti z dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání dohody.“*

*4. V § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a) se slova „a u)“ nahrazují slovy „ , u) a x)“.*

*Následující bod se přečísľuje.*

**4.7. V části jedenácté, čl. XIII se číslo „15“ nahrazuje číslem „17“ a za slova „a s výjimkou ustanovení“ se vkládají slova „čl. I bodů 6, 16, 20 a 24 a ustanovení“.**

- II. z m o c ň u j e zpravodajku výboru, aby*
- *se stanoviskem výboru seznámila schůzi Poslanecké sněmovny,*
  - *ve spolupráci s legislativním odborem Kanceláře Poslanecké sněmovny provedla příslušné legislativně technické úpravy.*

Jednání probíhá v místnosti č. 48 – Konírna vchod z Malostranského náměstí č. 7/19

## **2.Vládní návrh zákona o integračním sociálním podniku /ST 661/**

## **3.Vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o integračním sociálním podniku /ST 662/**

Předseda Vít Kaňkovský navrhl sloučení ST 661 a ST 662, vzhledem ke zpravodajství obou tisků předal řízení schůze místopředsedkyni Martině Ochodnické.

Místopředsedkyně Martina Ochodnická předala slovo zástupcům MPSV.

Kateřina Štěpánková, vrchní ředitelka sekce zaměstnanosti uvedla, že primárním důvodem předložení tohoto zákona je podpora zaměstnavatele, zaměstnávající osoby se specifickými potřebami. Nejen osoby se zdravotním postižením, ale zejména i osoby sociálně exkludované, které nemají systémově nijak uchopené. Řešení jejich neuspokojivé situace a snahy začlenit tyto osoby po nějaké integrační práce na otevřený pracovní trh, právě MPSV přichází s tímto návrhem integračního, sociálního podniku. Stěžejní body v tomto zákoně jsou, že zavádějí status integračního sociálního podniku, zároveň vymezují podmínky, které povedou zaměstnavatele k získání tohoto statusu. Budou zřizovat veřejně přístupný registr těchto integračních sociálních podniků, aby zajistili maximální transparentnost. Zakotvují nástroje k podpoře integračního sociálního podniku, který obsahuje motivační příspěvek a příspěvek na náklady spojené se zaměstnáváním osob se specifickými potřebami. Dalé k ST 662 zakotvují další prostředky k podpoře integračních sociálních podniků, zejména vyhrazené veřejné zakázky a další výhody při získávání zakázek od veřejných zadavatelů.

Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce doplnila, legislativní souvislost, původně byl návrh připraven jako jeden zákon o integračním sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, ale při projednávání legislativní Radě vlády, bylo doporučeno rozdělení pro

přehlednost na dva samostatné zákony. Jako zákon kmenový a k tomu zákon doprovodný, který mění potřebné další zákony. Změnový zákon novelizuje čtyři zákony, zákon o zaměstnanosti, zákon o zadávání veřejných zakázek, zákon o sociálních službách a poslední zákon o úřadu práce.

Zpravodaj Vít Kaňkovský doplnil, že zákon byl podrobně představen vrchními ředitelkami, později své poznámky bude prezentovat v rámci obecné rozpravy. Navrhnul sloučení obecné rozpravy k oběma tiskům.

Místopředsedkyně Martina Ochodnická dala hlasovat sloučení obecné rozpravy, ST 661 a ST 662. V hlasování č. 1 se vyslovilo pro 15 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

Dále se hlasovalo k vystoupení hostů. V hlasování č. 2 se vyslovilo pro 16 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

Do obecné rozpravy se přihlásil Aleš Juchelka dotázal se, zda tento návrh byl projednán ve vnějším a vnitřním připomínkovém řízení. Dále se dotázal, že prvních 6 měsíců dostává motivační příspěvek a potom po dobu jednoho roku, liší se to ve dvojnásobku a trojnásobku průměrné mzdy, kdy je daný člověk socializován.

Kateřina Štěpánková dodala, že zákon standardně prošel jak vnitřním, tak mezirezortním připomínkovým řízením, následně prošel pěti komisemi na LRV, zde docházelo k úpravám. Status sociálního podniku budou moci získat zaměstnavatelé, kteří budou mít alespoň 30% z možných kategorií, bude záležet na zaměstnavateli zda se bude chtít zaměřit na určitou skupinu. Podpora se bude odvíjet, jak moc je osoba postižená.

Předseda Vít Kaňkovský poděkoval MPSV, že po dlouhých jednání s terénem s experty, přišlo s těmito sněmovními tisky. Projednávání bylo poměrně složité a stále se o tom ještě diskutuje. Kladně vnímá sociální podnikání, které dnes v ČR funguje, a to na základě platné legislativy, jsou zde zahrnuti nejen lidé se zdravotním hendikepem, ale i lidé se sociálním hendikepem.

Josef Šulc, asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, asociaci zastupuje asi 130 subjektů zaměstnávající zdravotně postižený na chráněném trhu práce. Pozitivně vnímají zákon o sociálním podniku a aby se tato tematika uchopila a legislativně podpořila. Ovšem vnímají rozpor, jak by to mělo vypadat z hlediska evropského práva nebo evropsky zaběhnutých standardů, rozpor je v tom, jak je zákon podaný. V současné chvíli vzniká zákon, který sám o sobě vypadá, že bude hodně složitý. Momentálně v nabídce zaměstnávání

zdravotně postižených, což je jedna ze skupin se specifickými sociálními potřebami. Zákon o zaměstnanosti, který je složitý a ÚP ČR mají velký problém tuto problematiku uchopit a správně, zodpovědně financovat zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Chybí jim v zákoně o integračním sociálním podniku zhodnocení udržitelnosti sociálního podniku.

V rozpravě vystoupili předseda Vít Kaňkovský, poslanci Aleš Juchelka, Igor Hendrych, Viktor Vojtko, Michael Navrátil, Pavla Pivoňka Vaňková, Renata Oulehlová, Kateřina Štěpánková.

Předseda Vít Kaňkovský přednesl usnesení výboru k ST 661. V hlasování č. 3 se vyslovalo pro 15 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. **Usnesení č. 163** bylo přijato.

Předseda Vít Kaňkovský přednesl usnesení výboru k ST 662. V hlasování č. 4 se vyslovalo pro 15 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. **Usnesení č. 164** bylo přijato.

*Po odůvodnění zástupkyň MPSV, vrchní ředitelky Kateřiny Štěpánkové, vrchní ředitelky Dany Roučkové, zpravodajské zprávě poslance Víta Kaňkovského a po rozpravě*

*výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR*

*p ř e r u š u j e projednávání vládního návrhu zákona o integračním sociálním podniku /ST 661/ po obecné rozpravě do 19. 6. 2024.*

*Po odůvodnění zástupkyň MPSV vrchní ředitelky Kateřiny Štěpánkové, vrchní ředitelky Dany Roučkové, zpravodajské zprávě poslance Víta Kaňkovského a po rozpravě*

*výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR*

*p ř e r u š u j e projednávání vládního návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o integračním sociálním podniku /ST 662/ po obecné rozpravě do 19. 6. 2024.*

**4.Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu s ratifikací úmluva Mezinárodní organizace práce č. 191 o bezpečném a zdravém pracovním prostředí (následné změny) z roku 2023 a k informaci Změny z roku 2022 k Úmluvě o práci na moři z roku 2006, doporučení Mezinárodní organizace práce č. 207 o bezpečném a zdravém pracovním prostředí (následné změny) z roku 2023, a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 208 o kvalitní učňovské přípravě z roku 2023 spolu se stanoviskem vlády k nim /ST 635/**

Kateřina Štěpánková, vrchní ředitelka sekce zaměstnanosti uvedla, materiál byl připraven na základě článku 19, Ústavy mezinárodní organizace práce, který stanoví Vládě ČR povinnost předložit PSP ČR každou novou úmluvu a doporučení Mezinárodní organizace práce, a to včetně svého stanoviska k nim. Smyslem je informovat zákonodárce o aktuálním vývoji mezinárodního práva v oblasti práce a sociálních věcí. V rámci tohoto materiálu jsou předloženy Úmluva č. 191 a související doprovodné doporučení č. 207, k zařazení principu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mezi základní lidskoprávní zásady a doporučení k učňovské přípravě č. 208 z roku 2023 a jako poslední změny k Úmluvě o práci na moři z roku 2022.

Zpravodajka Jana Pastuchová doplnila, že byla předložena PSP ČR 14. 2. 2024, první čtení proběhlo 29. 2. 2024 na 94 schůzi PS a byla přikázána k projednání VSP.

Předseda Vít Kaňkovský dal hlasovat k vystoupení hosta v délce 3 minut. V hlasování č. 5 se vyslovilo pro 14 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

Libuše Bělohávková uvítala, že je této problematice věnována pozornost a podrobně popsala danou problematiku.

Zpravodajka Jana Pastuchová načetla usnesení. V hlasování č. 6 se vyslovilo pro 14 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. **Usnesení 165** bylo přijato.

*Po odůvodnění zástupkyně MPSV vrchní ředitelky Kateřiny Štěpánkové, zpravodajské zprávě poslankyně Jany Pastuchové a po rozpravě*

*výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR*

*I. d o p o r u č u j e Poslanecké sněmovně PČR přijmout následující usnesení:*

*„Poslanecká sněmovna*

*1. dává souhlas k ratifikaci úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 191 o bezpečném a zdravém pracovním prostředí (následné změny) z roku 2023*

*2. bere na vědomí Změny z roku 2022 k Úmluvě o práci na moři z roku 2006, doporučení Mezinárodní organizace práce č. 207 o bezpečném a zdravém pracovním prostředí (následné změny) z roku 2023, a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 208 o kvalitní učňovské přípravě z roku 2023, spolu se stanoviskem vlády k nim.“;*

*II. z m o c ň u j e zpravodajku výboru, aby na schůzi Poslanecké sněmovny podala zprávu o výsledcích projednávání tohoto vládního návrhu na schůzi výboru pro sociální politiku*

## 5. Vládní návrh SZÚ za rok 2023 kapitola 313 – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Stanislav Klik, vrchní ředitel ekonomické a provozní sekce ekonomické a provozní uvedl, že předložili SZÚ za rok 2023, hlavní parametr je celková výše výdajů v úrovni 914,1 mld. korun, je to největší kapitola v rámci státního rozpočtu, a to zejména z důvodu dávek důchodového pojištění.

Zpravodaj Jan Bauer seznámil přítomné se stručnou charakteristikou SZÚ za rok 2023.

Zpravodaj Jan Bauer načel usnesení. V hlasování č. 7 se vyslovilo pro 8 poslanců, proti 0, zdrželo se 6. **Usnesení 166** bylo přijato.

*Po úvodním výkladu zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí vrchního ředitele Stanislava Klika, zpravodajské zprávě poslance Jana Bauera a po rozpravě výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny*

- I. s o u h l a s í se státním závěrečným účtem České republiky za rok 2023, kapitola 313 – Ministerstvo práce a sociálních věcí ve výši příjmů 678 799 874 tis. Kč a ve výši výdajů 914 117 889 tis. Kč;*
- II. d o p o r u č u j e Poslanecké sněmovně, aby státní závěrečný účet České republiky za rok 2023, kapitola 313 – Ministerstvo práce a sociálních věcí s c h v á l i l a ve výši příjmů a výdajů podle bodu I.;*
- III. ž á d á správce kapitoly 313 – Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), aby*
  - a) státní závěrečný účet předkládaný výboru pro sociální politiku (kapitolní sešit) byl předkládán v jednom elektronickém souboru, ve formátu .pdf,*
  - b) závazné ukazatele státního závěrečného účtu kapitoly byly vyjádřené v celých korunách českých;*
- IV. z m o c ň u j e zpravodaje výboru, aby s tímto usnesením seznámil schůzku zpravodajů ke státnímu závěrečnému účtu České republiky za rok 2023.*

## 6. Sdělení předsedů a předsedkyň podvýborů

Předsedkyně podvýboru Lenka Dražilová seznámila přítomné, že společné jednání podvýborů mělo proběhnout 29. 5. 2024, na téma „Nelegální sociální služby“. Z důvodů jednání sněmovny se tento termín přesouvá na 26. 6. 2024.

## 7.Sdělení předsedy výboru

Předseda Vít Kaňkovský doplnil, že je plánovaná cesta do Francie, která se uskuteční na podzim. Je potřeba schválit termín od 25. 11. do 30. 11. nebo 9. 12. do 15. 12. 2024. V hlasování č. 8 se vyslovilo pro 15 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. **Usnesení 167** bylo přijato.

*Po odůvodnění předsedy výboru Vít Kaňkovského*

*výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny*

*d o p o r č u j e uskutečnit vyslání delegace výboru pro sociální politiku do Francie v týdnu od 25. 11. 2024 do 29. 11. 2024.*

## 9.Návrh termínu a pořadu 50. schůze výboru.

Předseda Vít Kaňkovský seznámil přítomné s programem příští výborové schůze a nechal k tomuto bodu hlasovat. V hlasování č. 9 se vyslovilo pro 13 poslanců, proti 0, zdrželo se 0. Návrh byl přijat.

Zapsala: J. Kostková

Jana Bačíková, v.r.

Vít Kaňkovský, v.r.

**Příloha č. 1: Pozměňovací návrh k ST 663 předsedy Víta Kaňkovského č. 1**

1. V části první čl. I se za bod 13 vkládá nový bod 14, který zní:

„14. Na konci § 138 se doplňují věty „Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad tímto způsobem sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118. Pro účely § 111 odst. 1 věty třetí se z odměny z dohody odečte částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.““.

Následující body se přečíslovají.

**O d ů v o d n ě n í****Obecná část**

Pozměňovací návrh si klade za cíl odstranění nejistoty o rozsahu a podobě ujednání, která lze zapracovat do dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud jde o odměnu z dohody. Zaměstnavatelé vyjadřují ve vztahu k současné úpravě obavu, že by nemuselo sjednání dohody s přihlédnutím k práci v určitých ztížených pracovních režimech být posuzováno jako přípustné. Navrhovaná změna tuto pochybnost odstraňuje.

**Zvláštní část****K čl. I bodu 14**

Za účelem zjednodušení odměňování zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti při působení některého ze ztěžujících vlivů práce, se výslovně umožňuje, aby při sjednávání některé z uvedených dohod mohlo být ujednání o odměně doplněno o podmínku, že odměna je poskytována již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli. Lze dohodnout přihlédnutí k práci v jakékoliv kombinaci uvedených ztížených pracovních režimů. Rozsah takto započítané práce musí být se zaměstnancem sjednán. Rovněž musí být v takovém případě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána výše příplatků, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty, tj. zaměstnanci by náležely za běžných



okolností a bylo k nim přihlédnuto. Pokud by však zaměstnanec odpracoval větší rozsah práce v některém nebo ve všech ztížených režimech práce, než ke kterému bylo již ve sjednané výši odměny přihlédnuto, vznikne mu právo na poskytnutí příslušného příplatku vedle sjednané odměny. Problematická se v tomto ohledu jeví případná práce ve svátek, za kterou se přednostně poskytuje náhradní volno, a která proto není ve výčtu zahrnuta; roli hraje i případná kolize s čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty.

Pro účely posouzení doplatku do minimální mzdy musí být při práci ve ztížených pracovních režimech ovšem odečtena z odměny z dohody výše režimových příplatků, ke které bylo v odměně přihlédnuto. Povinnost pro tento účel odečíst příplatky, které byly skutečně poskytnuty (např. za práci ve ztížených pracovních režimech nad rozsah, který přesahuje sjednanou míru přihlédnutí), plyne přímo ustanovení § 111 odst. 1 věty třetí. Jinak by mohlo docházet ke znevýhodňování zaměstnanců pracujících ve ztížených pracovních režimech a nerovnosti z hlediska poskytování minimální mzdy. Ujednání o konkrétní výši příplatků, které by byla poskytnuty, nedošlo-li by k výše popsanému přihlédnutí, tento výpočet činí zcela transparentním. Předkládaná změna reaguje především na požadavky zaměstnavatelů.

V Praze dne

předkládá:

## **Platné znění s vyznačením navrhovaných změn**

### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

\* \* \*

#### Hlava IV **Odměna z dohody**

#### § 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, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. **Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad tímto způsobem sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118. Pro účely § 111 odst. 1 věty třetí se z odměny z dohody odečte částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.**

### **Příloha č. 2: Pozměňovací návrh k ST 663 předsedy Víta Kaňkovského č. 2**

2. V části jedenácté čl. XIII se slova „dnem 1. července 2024, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 15, které nabývá účinnosti“ zrušují a slovo „a“ se nahrazuje čárkou.

Následující body se přečísľují.

## **O d ů v o d n ě n í**

### K části jedenácté, čl. XIII

Vzhledem k dosavadnímu i perspektivnímu pomalejšímu postupu legislativního procesu, oproti harmonogramu, který předpokládala vláda jako předkladatel, se je nutné změnit navrhovanou účinnost zákona. Zamýšľená účinnost od 1. července již není reálná. Pružná účinnost od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení zákona je v daném kontextu praktičtější.

V Praze dne

předkládá:

### **Platné znění s vyznačením navrhovaných změn**

#### **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

\* \* \*

### ČÁST JEDENÁCTÁ

### ÚČINNOST

#### Čl. XIII

Tento zákon nabývá účinnosti ~~dnem 1. července 2024, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 15, které nabývá účinnosti~~ prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, a s výjimkou ustanovení části deváté, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2025.

### **Příloha č. 3: Pozměňovací návrh k ST 663 poslankyně Jany Bačikové č. 1**

1. V části první, čl. I se za bod 17 vkládá nový bod 18, který zní:

„18. V § 279 odst. 1 písm. j) se slova „před zahájením“ nahrazují slovy „nejpozději při zahájení“ a za slova „smluvní plnění“ se doplňují slova „v případech, kdy ručení nezaniklo podle § 324a odst. 9“.“.

Následující body se přečísľují.

2. V části první, čl. I se za bod 19 (nově označovaný jako bod 20) vkládají nové body 21 až 27, které znějí:

„21. V § 324a odst. 1 se za slova „jakém se“ vkládají slova „za kalendářní měsíc“, za slova „do výše“ se vkládá slovo „měsíční“, za slovo „zajišťuje“ doplňuje slovo „smluvní“ a na konec odstavce 1 se doplňuje věta, která zní „Smluvním plněním podle věty první jsou stavební práce poskytované při provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo při odstraňování stavby na staveništi, zejména výkopové práce, přemísťování zeminy, vlastní stavební práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dílů, instalace zařízení nebo vybavení, úpravy stavby, renovace stavby, opravy stavby, demontáž stavby, demolice stavby, údržba stavby, malířské a úklidové práce v rámci údržby stavby, asanace stavby.“.

22. V § 324a odst. 4 se na konci věty třetí doplňují slova „, je-li mu znám“.

23. V § 324a odst. 5 se na začátek písmene e) vkládají slova „doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu a výši mzdových nároků,“.

24. V § 324a odst. 5 písm. f) se slova „; ustanovení § 142 a 143 se použijí přiměřeně“ zrušují.

25. V § 324a odst. 5 se na konci písmene g) doplňuje středník a na konci odstavce se na samostatném řádku doplňují slova „ustanovení § 142 a 143 se použijí přiměřeně“.

26. V § 324a se vkládá nový odstavec 6, který zní:

„(6) V případě, že výzva podle odstavce 3 nemá předepsané náležitosti podle odstavce 5 písm. a) až g), vyzve ručitel zaměstnance nejpozději do 10 dnů od doručení výzvy k její opravě či doplnění, lhůta k uspokojení mzdových nároků podle odstavce 4 v takovém případě neběží do doby, než budou vady výzvy odstraněny. Nebudou-li vady výzvy odstraněny ani do 3 měsíců od doručení výzvy, hledí se na výzvu jako by nebyla doručena.“.

Následující odstavce se přečísľují.

27. V § 324a odst. 9 se slovo „poskytl“ nahrazuje slovy „zpřístupnil nejpozději“, za slova „3 měsíce“ se vkládají slova „ode dne uzavření smlouvy na realizaci smluvního plnění“ a slova „porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů“ se nahrazují slovy „přestupek podle zákona o zaměstnanosti nebo zákona o inspekci práce“.

Následující body se přečísľují.

3. V části první, čl. II se za bod 4 doplňuje nový bod 5, který zní:

„5. Pokud byla realizace smluvního plnění podle § 324a odst. 1 zahájena přede dnem účinnosti tohoto zákona, neručí ručitel za mzdové nároky podle § 324a odst. 1 také tehdy, pokud mu poddodavatel zpřístupnil potvrzení podle § 324a odst. 9 nejpozději do 3 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.“.

## **O d ů v o d n ě n í**

### **Obecná část**

Právní úprava tzv. subdodavatelské odpovědnosti v § 324a zákoníku práce byla do českého právního řádu zavedena zákonem č. 408/2023 Sb. s účinností od 1. 1. 2024 v reakci na odůvodněné stanovisko Evropské Komise (z důvodu nedostatečné transpozice směrnice EU 2014/67/EU). V průběhu měsíců, kdy byla tato nová právní úprava v účinnosti, vyplynuly z jejího používání v praxi požadavky na její změnu, a to za účelem jejího zpřesnění či zjednodušení. Tyto změny je potřebné do zákona zakotvit co nejdříve, aby nedocházelo k nejasnostem při aplikaci právní úpravy týkající se ručení za mzdové nároky. Z tohoto důvodu se změny navrhuje doplnit do návrhu tohoto vládního zákona pozměňovacím návrhem.

Pozměňovací návrh reaguje na požadavky a potřeby praxe, a to v následujících oblastech:

- dochází k úpravě informační povinnosti zaměstnavatele tak, že již nebude nutné o ručení a jeho podmínkách, ručitelích atd. informovat zaměstnance před zahájením práce, ale až při jejím zahájení, a to jen v případě, pokud ručení vůbec vznikne;
- dochází k bližší specifikaci smluvního plnění tak, že byl uveden legislativní výčet „stavebních“ prací. V rozsahu druhu prací se zde jedná o minimalistickou transpozici unijního práva představovanou přílohou ke směrnici 96/71/ES v návaznosti na čl. 12 odst. 2 směrnice 2014/67/EU;
- zjednodušuje se informační povinnost o výši částek vyplacených ručitelem jednotlivým zaměstnancům v případech smluvního řetězce o více poddodavatelích tak, aby ručitel byl povinen informovat dalšího ručitele, je-li mu znám;
- dochází k rozšíření podmínek pro uplatnění výzvy ručiteli k úhradě dlužných mzdových nároků. Návrh výslovně požaduje, aby zaměstnanec k výzvě doložil i doklady prokazující existenci pracovního vztahu a výši mzdových nároků. Pokud zaměstnanec neuplatní výzvu s náležitostmi, které po něm lze legitimně požadovat a tyto náležitosti nebudou doplněny ani do 3 měsíců od doručení výzvy, pak se na ni hledí, jako by nebyla doručena;
- zjednodušuje a zpřesňuje možnost potenciálního ručitele zprostit se ručení.

### **Zvláštní část**

#### **K čl. I bodu 18**

Návrh úpravy spočívá ve zpřesnění okamžiku, ke kterému se nejpozději musí plnit příslušná informační povinnost. Současně se explicitně uvádí, že tato informační povinnost se vztahuje jen na případy, u kterých ručení nezaniklo.

## K čl. I bodům 21 až 27

Do odstavce 1 se vkládá doslovná transpozice čl. 12 odst. 2 směrnice 2014/67/EU, který prostřednictvím přílohy ke směrnici 96/71/ES určil druhy prací, u kterých musí dojít k „subdodavatelskému“ ručení za výplatu mzdy do její minimální výše.

V odstavci 4 dochází ke zpřesnění dosavadní informační povinnosti ručitele. Tato povinnost ručiteli nevzniká, pokud mu není znám další ručitel v subdodavatelském řetězci.

Úprava náležitostí výzvy k uspokojení mzdových nároků v případech, kdy nastane ručení za výplatu mzdy nejvýše do její minimální výše, reflektuje reálné možnosti, které zaměstnanec může prokázat skutečností, která nenastala (nenastala výplata mzdy). Doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu a výši mzdových nároků může zaměstnanec doložit např. pracovní smlouvou a mzdovým výměrem, které by měl mít zaměstnanec k dispozici. Dále se jedná o tzv. výplatní pásky, pokud je má zaměstnanec od zaměstnavatele k dispozici.

Vkládá se nový odst. 6, který zavádí postup k odstranění vad výzvy. V případě nedoplnění kvalifikovaných náležitostí výzvy se na tuto výzvu bude hledět jako by nebyla doručena.

Změny v odstavci o zániku ručení jsou spíše legislativně technického rázu, kdy postačí, pokud potenciálnímu ručiteli příslušné informace budou zpřístupněny (typicky prostřednictvím webových stránek poddodavatele). Dále se stanovuje konkrétní okamžik, od kterého se odvíjí tříměsíční doba „stáří“ potvrzení o bezdlužnosti. Taktéž dochází k upřesnění podmínky neuložení pokuty, kdy se uvedená podmínka bude vztahovat na přestupky podle zákona o zaměstnanosti nebo zákona o inspekci práce, a to zejména z důvodu, že původní vymezení se pro aplikační praxi jeví jako příliš obecné.

## **Příloha č. 4: Pozměňovací návrh k ST 663 poslankyně Jany Bačikové č. 2**

### **Pozměňovací návrh**

**Ing. Jany Bačikové, MBA, Mgr. Pavly Pivoňka Vaňkové, Ing. Jana Bauera, PhDr. Olgy Richterové, Ph. D. a Michala Zuny**

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

### **(SNĚMOVNÍ TISK č. 663)**

3. V části první, čl. I se za bod 5 vkládá nový bod 6, který zní:

„6. V části čtvrté hlavě II se za díl 3 vkládá nový díl 4, který zní:

„Díl 4

### **Rozvržení pracovní doby zaměstnancem**

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.

(2) Při postupu podle odstavce 1 platí, že

- e) se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,
- f) průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m).
- g) nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,
- h) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

(3) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.“.

*CELEX 32003L0088“.*

Následující body se přečísľují.

4. V části první, čl. I se za dosavadní bod 14 (nově označovaný jako bod 15) vkládá nový bod 16, který zní:

„16. V § 199 odst. 2 se slova „nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317)“ nahrazují slovy „si rozvrhují pracovní dobu do směn sami (§ 87a)“.

*CELEX 31992L0085, 32019L1158“.*

Následující body se přečísľují.

5. V části první, čl. I se za dosavadní bod 17 (nově označovaný jako bod 19) vkládá nový bod 20, který zní:

„20. V § 317 se odstavec 4 zrušuje.“.

Následující body se přečísľují.

6. V části první, čl. I dosavadní bod 21 (nově označovaný jako bod 24) zní:

„24. V § 363 se za slova „§ 16 odst. 2 a 3,“ vkládají slova „§ 24 odst. 3 až 7,“ za slova „§ 86 odst. 3 a 4,“ vkládá text „§ 87a odst. 2 písm. b),“ za text „§ 110 odst. 1,“ vkládají slova „§ 111 odst. 1, 3, 8 a 9, § 112 odst. 2,“ a za text „319a,“ se vkládá text „§ 320a písm. a),“.

7. V části první, čl. II se vkládá nový bod 1, který zní:

„1. Dohodl-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem podle § 317 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2024, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, řídí se tento právní vztah do 31. prosince 2025 tímto ustanovením, ledaže se smluvní strany dohodnou na tom, že se postupuje podle § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. ledna 2025. Od 1. ledna 2026 se právní vztahy podle věty první řídí § 87a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.“.

Následující body se přečísľují.

8. V části deváté, čl. XI se za bod 1 vkládají nové body 2 až 4, které znějí:

„2. V § 15 odst. 1 písm. b) poznámka pod čarou č. 46 zní:

„<sup>46)</sup> § 74 odst. 2, § 76 odst. 3, § 84 a § 87a odst. 2 písm. b) zákoníku práce.“.

3. V § 15 a § 28 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno x), které zní:

„x) neuzavře dohodu o rozvržení pracovní doby do směn zaměstnancem nebo změnu písemně podle § 87a zákoníku práce, poruší povinnosti z dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání dohody.“.

4. V § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a) se slova „a u)“ nahrazují slovy „, u) a x)“.

Následující bod se přečísľuje.

7. V části jedenácté, čl. XIII se číslo „15“ nahrazuje číslem „17“ a za slova „a s výjimkou ustanovení“ se vkládají slova „čl. I bodů 6, 16, 20 a 24 a ustanovení“.

## **O d ů v o d n ě n í**

## **Obecná část**

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

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

Za účelem zvýšení flexibility zaměstnance při rozvrhování pracovní doby se navrhuje výslovně v zákoníku práce umožnit, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem měli možnost mezi sebou uzavřít písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to za podmínek, které byly se zaměstnavatelem sjednány (např. zaměstnanec si nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na víkendy, v noční době atd.). Tato úprava je obecná, je tedy uplatnitelná jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak mimo něj (tj. při výkonu práce na dálku). Současně se tak navrhuje vypustit zvláštní právní úpravu obsaženou v § 317 odst. 4, která by v podstatě byla duplicitní.

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

## **Zvláštní část**

### K bodu 1

#### **K § 87a odst. 1**

Předmětné ustanovení výslovně umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to za podmínek, které byly mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednány. Tato úprava je přitom obecná, a je tudíž uplatnitelná v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele i mimo



něj (tj. při výkonu práce na dálku). Uzavřít takovou dohodu přitom zaměstnavatel může jak se zaměstnanci v pracovním poměru, tak se zaměstnanci činnými na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákoník práce nestanoví žádné podstatné obsahové náležitosti takové dohody, která může být uzavřena samostatně, anebo může být i součástí pracovní smlouvy či příslušné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (nemá to přitom žádný vliv na vypověditelnost dohody ve smyslu § 87a odst. 3 zákoníku práce).

Předmětné ustanovení nicméně předpokládá, že budou se zaměstnancem dohodnuty podmínky, za kterých si bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn. Zaměstnavatel by tak měl například zejména se zaměstnancem sjednat, že je zaměstnanec při rozvrhování pracovní doby do směn povinen dodržovat minimální standardy obsažené v části čtvrté zákoníku práce. Zaměstnanec by si totiž rozhodně měl směnu rozvrhnout tak, aby byl zajištěn např. minimální nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, aby čerpal zákonné přestávky v práci na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky, aby byla dodržena maximální délka směny atd. Zaměstnavatel totiž při aplikaci režimu podle navrhovaného § 87a zákoníku práce nadále odpovídá za to, že budou tyto minimální standardy dodrženy, z čehož plyne, že by měl zaměstnavatel toto průběžně kontrolovat, a to typicky na základě výkazů předložených zaměstnancem (viz dále) nebo na základě sledování výkonu práce zaměstnance v reálném čase.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i další omezení, kterými se pak zaměstnanec musí při rozvrhování pracovní doby řídit. Lze tak např. sjednat, že si zaměstnanec nesmí rozvrhnout pracovní dobu v noci, v sobotu a v neděli, ve svátky atd.

Dohoda dále může specifikovat, zda si má zaměstnanec rozvrhovat stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu rovnoměrně, anebo naopak nerovnoměrně a jak dlouhé bude v tomto případě vyrovnávací období. Zaměstnanec si v takovém případě bude moci rozvrhnout do směn takové množství, které odpovídá délce jeho „pracovního úvazku“ a vyrovnávacímu období (jde-li o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby). Zaměstnavatel výše uvedené může v dohodě se zaměstnancem sjednat, nicméně pak je třeba pamatovat na to, že případná změna bude vyžadovat souhlas zaměstnance. Zaměstnavatel o tom ale také může zaměstnance pouze informovat (mimo dohodu, či v rámci ní se zdůrazněním, že jde o jednostranně poskytnutou informaci). V případě zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde zpravidla není se zaměstnancem dohodnuta žádná „pevná“ týdenní pracovní doba, může být praktické sjednat, v jakém maximálním rozsahu za určité období si zaměstnanec takto může sám rozvrhnout pracovní dobu (je přitom přinejmenším vhodné nastavit limity tak, aby nedošlo k porušení § 75 a § 76 zákoníku práce).

Vzhledem k tomu, že je zaměstnavatel povinen i v těchto případech vést evidenci pracovní doby (viz § 96 zákoníku práce), bude vhodné v rámci dohody sjednat potřebnou součinnost zaměstnance. Předmětný institut je přitom primárně zamýšlen tak, že zaměstnanec bude zaměstnavateli dodávat výkazy, z nichž zpětně vyplyne, jak si v konkrétní dny rozvrhl pracovní dobu do směn, resp. jak pracoval. Takové výkazy musí odpovídat realitě, tj. době, ve které zaměstnanec skutečně pracoval. V rámci dohody pak bude nepochybně vhodné i sjednat, jak často by měl zaměstnanec tyto výkazy zaměstnavateli předávat, jakým způsobem atd. Nic ale nebrání zaměstnavateli, který vyžaduje větší míru kontroly (např. kvůli dodržování výše

uvedených limitů), aby se zaměstnancem sjednal, že mu bude v určitém předstihu sdělovat, jak si pracovní dobu na daný den rozvrhl (tj. před započítáním samotné práce). Anebo je možné, aby zaměstnanec např. prostřednictvím elektronického systému nebo přes určitou komunikační aplikaci zaměstnavatele vždy zpravil o tom, že si v danou chvíli začal rozvrhovat pracovní dobu a začal vykonávat práci (tj. zaměstnavatel bude mít tyto informace v reálném čase).

Předmětná dohoda pochopitelně může obsahovat řadu dalších ujednání, které se budou odvíjet od konkrétní situace. Dále je např. zmíněna možnost obecně se dohodnout na odklonu od tzv. záložního rozvrhu podle § 87a odst. 2 písm. c) pro některé instituty, kde zaměstnavatel zvolí jiné vhodnější řešení. Praktické může být i ujednání o tom, že zaměstnavatel může zaměstnanci, pokud to např. vyžaduje provozní potřeba, rozvrhnout pracovní dobu do směn a v jakém předstihu by jej měl s tímto dílčím rozvrhem pracovní doby seznámit (tj. lze ve smyslu pojetí nastavené v § 84 taktéž sjednat, že zaměstnanec bude seznámen i v kratší době než je zákonná doba stanovená v § 84 zákoníku práce).

I v případě zaměstnanců v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu, může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon práce přesčas. Může být nicméně vhodné na toto zaměstnance v rámci dohody výslovně upozornit a současně specifikovat, jak se v těchto případech bude v praxi postupovat (jak to zaměstnavatel zaměstnanci oznámí a jak může zaměstnanec do zbytku vyrovnávacího období postupovat při samorozvrhování pracovní doby, aby byly tyto hodiny odpracovány co do rozsahu nad stanovenou týdenní pracovní dobou atd.). V rámci dohody může být rovněž praktické u těchto zaměstnanců sjednat, že mohou odpracovat pouze takové množství hodin, který odpovídá délce jejich „pracovního úvazku“, a nemohou z vlastní vůle vykonávat práci přesčas. Pokud tato potřeba vyvstane (počet hodin, které lze rozvrhnout do konce vyrovnávacího období nestačí ke splnění úkolu), může být např. sjednán takový postup, že to musí vždy odsouhlasit vedoucí zaměstnanec. Tím se tak může předejít zbytečným výkladovým a soudním sporům.

### **K § 87a odst. 2 písm. a)**

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

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

bude snazší, neboť konkrétní časové úseky odpracované doby a tomu odpovídající vykonané práce zaměstnancem může zaměstnavatel zkontrolovat a zaznamenat sám).

#### **K § 87a odst. 2 písm. b)**

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

#### **K § 87a odst. 2 písm. c)**

I v případě zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje do směn sám, mohou nastat překážky v práci, které mu budou bránit ve výkonu práce, bude realizováno čerpání dovolené, zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu či je žádoucí, aby měl takovýto zaměstnanec právo na náhradu mzdy či platu za odpadlou směnu z důvodu svátku. Navrhuje se tedy, aby se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovních cest, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce, kdy zaměstnanci směna z důvodu svátku tzv. odpadá, a případně i v dalších případech určených zaměstnavatelem, vycházelo z tzv. záložního rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit. Zaměstnavatel tak předem stanoví rozvrh pracovní doby, který pak může v odůvodněných případech i dále měnit (ostatně někdy to bude i žádoucí, aby se tento rozvrh co nejvíce blížil realitě, resp. tomu, jak by zaměstnanec pracoval, kdyby překážka v práci nenastala, nečerpal dovolenou atd.).

Bude-li mít tedy například zaměstnanec se 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou rozvrh určen na dny pondělí až pátek od 8.00 do 16.30 (přestávka v práci na jídlo a oddech trvá od 12.00 do 12.30) a zúčastní se ve středu pohřbu rodiče, náhradu mzdy obdrží za dobu 8 hodin a tato doba se mu rovněž započte do odpracované doby [viz § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Stejně tak tomu bude, bude-li zaměstnanec v tento den čerpat dovolenou.

Pokud by přitom zaměstnanec ve výše uvedeném příkladu byl u lékaře od 7.00 do 11.30, započte se mu do odpracované doby celkem 3,5 hodin (8.00 až 11.30), za což při splnění zákonných podmínek obdrží náhradu mzdy/platu. Od 11.30 dále si přitom v rámci sjednaných dispozic již zaměstnanec opět rozvrhuje pracovní dobu sám.

Ze záložního rozvrhu pracovní doby se přitom bude vycházet i při čerpání dovolené, kdy zaměstnanec za takový den čerpání dovolené vyčerpá počet hodin, který odpovídá počtu hodin dle záložního rozvrhu. Ve výše uvedeném případě by tak zaměstnanec vyčerpal 8 hodin dovolené. S ohledem na účel dovolené i fakt, že zaměstnanec nečerpá dovolenou pouze v rámci rozvržené směny, nýbrž celý den, by si pak zaměstnanec neměl ve zbytku dne rozvrhovat pracovní dobu sám (odlišně je pak třeba posuzovat případy, kdy by zaměstnanec výjimečně v souladu s § 218 odst. 6 zákoníku práce čerpal dovolenou v části směny).

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, rovněž se postupuje podle záložního rozvrhu, což si lze demonstrovat na těchto příkladech:

Zaměstnanec s 30hodinovou kratší pracovní dobou se záložním rozvrhem, který je určen na dny pondělí až pátek od 8.00 do 14.00, si sám rozvrhl pracovní dobu od 7.00 do 8.30, a následně od 9.30 v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty zahájil pracovní cestu (nastupuje do auta). Do 10.00 se pak přepravuje na místo jednání, tedy od 9.30 do 10.00 trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce. Od 10.00 do 11.00 probíhá výkon práce a od 11.00 do 11.45 se zaměstnanec přepravuje zpět, tedy od 11.00 do 11.45 trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce. Od 11.45 se zaměstnanec vrací do režimu samorozvrhování.

Popřípadě zaměstnanec s tímto záložním rozvrhem v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty zahájil pracovní cestu od 11.00 a do 12.00 se přepravoval na místo jednání (od 11.00 do 12.00 tedy trvá překážka v práci podle § 210 zákoníku práce). Od 12.00 do 14.30 zaměstnanec vedl jednání (od 12.00 do 14.30 jde o výkon práce, přičemž od 14.00 do 14.30 jde o výkon práce přesčas). Od 14.30 do 16.00 se přepravuje nazpět, přičemž se již nejedná ani o překážku v práci podle § 210 zákoníku práce, ani o výkon práce. Po skončení pracovní cesty se zaměstnanec vrací zpět do režimu samorozvrhování.

V souvislosti s problematikou svátků bylo třeba řešení pomocí záložního rozvrhu pracovní doby zakotvit zejména z důvodu nastolení určité rovnováhy v rámci možnosti samorozvrhování. Pokud by tuto problematiku zákon prostřednictvím záložního rozvrhu pracovní doby neřešil, mohlo by docházet k nežádoucím extrémním situacím na obou stranách, kdy by se zaměstnavatel se zaměstnancem například mohli dohodnout tak, že si ve svátek zaměstnanec nemůže rozvrhnout sám pracovní dobu, nebo by naopak mohlo docházet k tomu, že si zaměstnanec na každý den svátku bude pracovní dobu sám rozvrhovat. Zavedení záložního rozvrhu pracovní doby by mělo tedy přinášet v daném ohledu určitou vyváženost. V případě poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce bude v kontextu záložního rozvrhu pracovní doby rozhodující, zda konkrétní směna vyplývající ze záložního rozvrhu pracovní doby připadne na den svátku, nebo nikoliv. Pokud tomu tak bude, použije se na den svátku záložní rozvrh pracovní doby a zaměstnanci bude náležet plnění ve výši podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce v časovém rozsahu směny vyplývající ze záložního rozvrhu pracovní doby. Pokud zaměstnanec v dohodě o samorozvrhování pracovní doby podle odst. 1 nebude mít zakázáno samorozvrhování na dny svátku, může si sám rozvrhnout pracovní dobu rovněž na den svátku i v případě, kdy se jinak uplatňuje záložní rozvrh pracovní doby, a to jak na dobu směny určené záložním rozvrhem, tak i na dobu mimo takto určenou směnu. V takovém případě za dobu reálného výkonu práce, kterou si na den svátku rozvrhne sám, obdrží plnění podle § 115 odst. 1 a 2 zákoníku práce, resp. § 135 odst. 2 a 3 zákoníku práce (nikoliv tedy plnění podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce). Pokud v záložním rozvrhu pracovní doby nebude rozvržena směna na den, na který připadne svátek, plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci příslušet nebude a ani se mu nezapočte jako odpracovaná žádná doba na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Účelná bude aplikace záložního rozvrhu pracovní doby i v dalších případech určených zaměstnavatelem (například v případě čerpání náhradního volna).

Není vyloučeno, že zaměstnavatel pro různé instituty určí odlišný záložní rozvrh (např. pro překážky v práci nebude stejný záložní rozvrh jako, když zaměstnanec bude na pracovní cestě).

Zákon umožňuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli jinak, přičemž může jít o dohodu vztahující se ke konkrétnímu případu, anebo dohodu pro budoucí obecně vymezené případy. Takovou dohodu, která může být i ústní, lze předpokládat např. za situace, kdy zaměstnanec nebude chtít, aby neplacená překážka v práci nastala (např. ošetření/vyšetření u lékaře), resp. aby byla v kolizi se záložním rozvrhem pracovní doby. Výsledkem by totiž bylo, že by dané hodiny nemohl „napracovat“ [takto zameškaná doba je podle právní fikce v § 348 odst. 1 písm. a) považovaná za odpracovanou], byla-li sjednána měsíční mzda, poměrným dílem by se mu krátila, avšak současně by zaměstnanec neobdržel náhradu mzdy. Řešením pak v praxi může být, že zaměstnanec zaměstnavateli překážku v práci ani nenahlásí (pracovní dobu si rozvrhne mimo dobu trvání překážky a skutečnost, že jde k lékaři, zaměstnavateli ani nesdělí), anebo se právě se zaměstnavatelem ve smyslu navrženého § 87a odst. 2 písm. c) dohodne, že se v tomto konkrétním případě podle záložního rozvrhu postupovat nebude. Překážka v práci tedy nenastane a zaměstnanec svou pracovní dobu naplní v rámci směny, kterou si rozvrhne v jiném čase (tj. v jiný čas téhož dne, anebo i v úplně jiný den) reálným výkonem práce.

To, že je úprava navržena takto liberálně, může být praktické např. i za situace, kdy by měl zaměstnanec čerpat dovolenou, přičemž zaměstnavatel by žádosti o její čerpání nemohl (nechtěl) pro nedostatek hodin dovolené vyhovět (posuzováno ve vztahu k záložnímu rozvrhu), a tak se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na tom, že se v tomto případě záložní rozvrh neužije a pracovní dobu v termínu čerpání dovolené rozvrhne zaměstnavatel tak, aby nehrozilo tzv. přečerpání dovolené.

V souvislosti s plněním podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 pak bude možné na základě dohody například stanovit, že se na konkrétní den svátku záložní rozvrh neuplatní a ani si zaměstnanec nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na den svátku sám, a rozvržení pracovní doby na den svátku tedy bude v pravomoci zaměstnavatele, anebo že se na konkrétní den svátku záložní rozvrh neuplatní a zaměstnanec si bude moci pracovní dobu na tento den rozvrhnout sám (takové ujednání bude vhodné za situace, kdy zaměstnavatel bude potřebovat, aby zaměstnanec v den svátku pracoval, a to v době, kterou si sám rozvrhne). Uvedená možnost dohodnout se jinak tedy směřuje vůči možnosti neaplikovat v případech dnů svátku záložní rozvrh pracovní doby, nikoliv k tomu, že by bylo možno odchýlit se například od výše plnění poskytovaného podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce, nebo od rozsahu zápočtu pracovní doby, která se má zaměstnanci na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce započíst, tj. nelze si dohodnout, že se bude sice záložní rozvrh pracovní doby na den svátku aplikovat, avšak byť záložní rozvrh stanoví pro účely plnění podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 zákoníku práce směnu od 8:00 do 16:30, zaměstnanci se započte podle § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce pouze 5 hodin, stejně jako si nelze dohodnout že se bude sice záložní rozvrh na den svátku aplikovat, avšak výše plnění nebude náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, ale například pouze 80% náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, resp. že se plat bude krátit, částečně krátit apod.

Existence záložního rozvrhu je jistě dobrou a potřebnou pojistkou, ale zákon by toto řešení neměl stanovit jako jedinou možnost, jelikož v některých situacích může být vhodnější a spravedlivější odlišný postup, na němž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

### **K § 87a odst. 2 písm. d)**

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

### **K § 87a odst. 3**

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

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

### K bodu 2

Zavedení § 87a do zákoníku práce a současné vypuštění právní úpravy obsažené v § 317 odst. 4 zákoníku práce bylo nutno reflektovat a promítnout v rámci textace § 199 odst. 2 zákoníku práce.

### K bodu 3

Zároveň se zavedením § 87a do zákoníku práce je třeba vypustit dosavadní zvláštní právní úpravu obsaženou v § 317 odst. 4, neboť tato by byla v podstatě duplicitní právní úpravě zavedené § 87a zákoníku práce.

### K bodu 4

Vložení nového § 87a zákoníku práce je rovněž třeba promítnout do ustanovení § 363 zákoníku práce, které dává výčet ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie.

### K bodu 5

S ohledem na administrativní náročnost a organizační úskalí spojená se sjednáváním dohod o samorozvrhování či dodatků k nim podle nových podmínek vymezených v § 87a zákoníku práce, se navrhuje přechodné ustanovení, podle něhož se dohody o samorozvrhování uzavřené

do 31. prosince 2024 podle § 317 odst. 4 zákoníku práce i po tomto datu řídí tímto ustanovením (byť je § 317 odst. 4 zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2025 zrušen a nahrazen obecnou právní úpravou obsaženou v § 87a zákoníku práce), avšak nejdéle do 31. prosince 2025 (viz dále). Nehraje přitom roli, zda je taková dohoda o samorozvrhování uzavřena samostatně (což v praxi není příliš časté), anebo bude vtělena do dohody o práci na dálku, pracovní smlouvy či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Přechodné ustanovení výslovně počítá s tím, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou dohodnout na tom, že se na dohody o samorozvrhování uzavřené podle § 317 odst. 4 zákoníku práce do 31. prosince 2024 použije od 1. ledna 2025 (či k pozdějšímu datu) nový § 87a zákoníku práce. V praxi tak smluvní strany mohou uzavřít dodatek k předmětné dohodě o samorozvrhování (resp. dohodě o práci na dálku, pracovní smlouvě, dohodě o provedení práce atd.), anebo mohou uzavřít zcela novou dohodu podle § 87a, která stávající dohodu podle § 317 odst. 4 nahradí. Je samozřejmě rovněž možné, že např. během prosince 2024 bude uzavřena dohoda o samorozvrhování (např. v rámci dohody o provedení práce, pracovní smlouvy či dohody o práci na dálku), která již bude sjednána podle nového § 87a zákoníku práce, bude-li tato dohoda účinná od 1. ledna 2025 dále.

Pokud by zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu podle § 317 odst. 4 uzavřenou do 31. prosince 2024 takto smluvně nepodřídili režimu podle § 87a zákoníku práce ani do 31. prosince 2025, od 1. ledna 2026 se zcela automaticky na předmětnou dohodu bude vztahovat ustanovení § 87a zákoníku práce. Je přitom možné, že tato změna v praxi vyvolá potřebu dohodu revidovat. Současně je potřeba počítat s tím, že zaměstnanec i zaměstnavatel budou moci od 1. ledna 2026 dohodu o samorozvrhování uzavřenou původně podle § 317 odst. 4 zákoníku práce nově vypovědět podle § 87a odst. 3 zákoníku práce (aniž by si tuto možnost předem sjednali). Ani v tomto případě přitom nehraje roli, zda bude taková dohoda např. součástí dohody o práci na dálku či pracovní smlouvy.

### **Příklad č. 1**

*Zaměstnanec se zaměstnavatelem 1. dubna 2024 uzavřeli dohodu o práci na dálku, v jejímž rámci si podle § 317 odst. 4 zákoníku práce sjednali, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám. Od 1. ledna 2025 sice dochází ke zrušení § 317 odst. 4 zákoníku práce, nicméně takto sjednaná dohoda se až do 31. prosince 2025 bez dalšího řídí § 317 odst. 4 zákoníku práce. Použití § 87a v novém znění by smluvní strany musely aktivně iniciovat dohodou, resp. dodatkem ke stávající dohodě o práci na dálku. Od 1. ledna 2026 se pak již tento vztah vždy řídí § 87a zákoníku práce, a to včetně odstavce 3, který umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli předmětnou dohodu o samorozvrhování vypovědět (nikoliv tedy samotnou dohodu o práci na dálku), aniž by to muselo být dříve sjednáno.*

### **Příklad č. 2**

*Zaměstnanec se zaměstnavatelem dne 15. prosince 2024 sjednali dohodu o provedení práce, v jejímž rámci se podle § 317 odst. 4 zákoníku práce dohodli na tom, že si zaměstnanec při výkonu práce na dálku sám rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnanec sice reálně na základě předmětné dohody začne fakticky vykonávat práci od 2. ledna 2025, přičemž je sjednána na dobu určitou od 1. ledna do 30. června 2025 (k 1. lednu 2025 vzniká pracovněprávní vztah). I na tento případ nicméně dopadá přechodné ustanovení, neboť dohoda byla uzavřena do 31. prosince 2024 podle § 317 odst. 4 zákoníku práce. Právní vztah se tak bude v souladu s přechodným ustanovením řídit § 317 odst. 4 zákoníku práce, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na tom, že se řídí § 87a zákoníku práce. Rovněž je možné, aby*

*zaměstnanec se zaměstnavatelem v tomto případě 15. prosince 2024 uzavřeli rovnou dohodu podle nových podmínek, tj. uzavřenou podle nového § 87a zákoníku práce, jelikož tato dohoda bude účinná až od 1. ledna 2025, kdy vzniká pracovněprávní vztah.*

#### K bodu 6

Jedná se jednak o legislativně-technické zpřesnění spočívající v doplnění znění poznámky pod čarou s ohledem na zakotvení nového institutu rozvržení pracovní doby zaměstnancem do § 87a do zákoníku práce, jednak se navrhuje v souvislosti s tímto novým institutem zakotvit novou skutkovou podstatu v zákoně o inspekci práce, kterou bude postihováno porušení nově stanovených povinností zaměstnavatele, když se zejména s ohledem na spíše administrativní povahu daných pochybení navrhuje maximální výše sankce do výše 300 000 Kč.

#### K bodu 7

Navrhuje se, aby nová úprava samorozvrhování byla účinná až od 1. ledna 2025, neboť je nutné umožnit zaměstnavatelům a zaměstnancům seznámit se s novými pravidly a poskytnout jim dostatek času k zavedení těchto pravidel do praxe. Účinnost od počátku kalendářního roku také lépe vyhovuje zavedenému cyklu organizace administrativních činností zaměstnavatele, neboť kalendářní rok je v naprosté většině případů i rokem hospodářským.

### **Příloha č. 5: Pozměňovací návrh k ST 663 poslankyně Lucie Šafránkové č. 1**

k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony  
(sněmovní tisk č. 663)

#### **Návrh úprav:**

##### **1. V ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), čl. 1 bod 6. odst. 3 zní:**

„(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy činila od

- a) 1. ledna 2025 44 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství,
- b) 1. ledna 2026 45,5 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství,



- c) 1. ledna 2027 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství,
- d) 1. ledna 2028 48,5 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství,
- e) 1. ledna 2029 50 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.“

## **2. V ČÁSTI PRVNÍ (Změna zákoníku práce), čl. I bod 6. se odst. (8) a (9) zrušují.**

### **Odůvodnění:**

Cílem pozměňovacího návrhu je postupné zvyšování minimální mzdy na úroveň 50 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Pozměňovací návrh obsahuje právní úpravu, která zajistí administrativně velmi jednoduchým, zcela transparentním a předvídatelným způsobem a postupem dosažení tohoto cílového stavu postupnými kroky v období následujících 5 let.

Na rozdíl od předložené vládní, velice vágní, navrhované úpravy s dvouletými obdobími bude stanovování výše minimální mzdy podle upraveno přímo zákonem a nebude vyžadovat opakované komplikovaná jednání vlády se sociálními partnery a s předem nejistým výsledkem a s nejistotu zaměstnanců i zaměstnavatelů