



PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

Poslanecká sněmovna

2017

7. volební období

Pozměňovací návrh

**poslance Prof. Ing. Karla Raise, CSc., MBA, dr. h. c., k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
(tisk 903/0)**

Pozměňovací návrh
poslance Prof. Ing. Karla Raise, CSc., MBA, dr. h. c., k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
(tisk 903/0)

Pozměňovací návrh k problematice krácení dovolené

1. **V Článku I dosavadní novelizační bod 115 ruší.** Ostatní novelizační body se přečíslují.

Věcné odůvodnění pozměňovacího návrhu

Navrhuje se vypuštění nového omezení možnosti krácení dovolené, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci krátit dovolenou pouze v případě neomluvené absence v době pracovní směny a to pouze o hodiny, které zaměstnanec zameškal. Krácení by dále dle návrhu předkladatele novelizačního bodu, který je navržen k vypuštění, mělo být zastropováno tím, že nelze zaměstnanci dovolenou zkrátit na méně než na tři týdny za odpracovaný rok. De facto tak nově může dojít ke krácení pouze o jeden týden, resp. 5 dnů oproti zákonnému nároku. Předkladatel odůvodňuje omezení krácení přijetím Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 z roku 1970! Její uplatnění v právním řádu ČR je řešeno až 47 let po její ratifikaci a 19 let poté co ji následně přejala Česká republika (rok 1998).

Předkladatel ovšem Úmluvu chybně interpretuje a proto je odůvodnění v důvodové zprávě zavádějící. Úmluva hovoří o nároku na placenou dovolenou a o její délce, která nesmí být kratší než 3 týdny za kalendářní rok. Citace zmíněného čl. 3: „1. Každá osoba, na kterou se vztahuje tato úmluva, má nárok na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce.“ „3. Dovolena nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce.“ Jedná se tedy o zákonný nárok na dovolenou, který je řešen v § 213 odst. 1, kde je stanoveno, že „Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.“

Krácení dovolené je v případě nepřítomnosti na pracovišti v době pracovní směny sankcí za neplnění si základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Omezit krácení pouze na dobu časově ekvivalentní nepřítomnosti fakticky znamená nulovou morální penalizaci zaměstnance za nepřítomnost. Buď dovolenou dostane, nebo jednoduše do práce nepřejde. Pokud by ovšem zaměstnanec zameškal více jak jeden týden v průběhu roku, tak nenastane ani penalizace jedna k jedné. Chybím-li 10 dnů (běžná rodinná dovolená), zaměstnavatel mi může strhnout za nepřítomnost pouze 5 dní dovolené, protože to je maximum za předpokladu poskytnutí 4 týdenní zákonné dovolené.

Dále zmíněný novelizační bod nově neumožňuje zaměstnavateli krátit dovolenou v případě vazby zaměstnance či výkonu trestu odnětí svobody. Zákon přitom neumožňuje pracovní poměr ani okamžitě zrušit, pokud je zaměstnanec ve vazbě nebo ve výkonu trestu. Z důvodu odnětí svobody může zaměstnavatel ukončit okamžitě pracovní poměr pouze v případě, kdy

nepodmíněně odnětí svobody je minimálně 1 rok (resp. 6 měsíců, pokud by se odsouzení týkalo jednání ve vztahu k zaměstnancem vykonávané práci). Zaměstnanci by tak v případě nepodmíněného odnětí svobody kratšího jednoho roku vznikl nárok na dovolenou i v době výkonu trestu.

V právním státě, který dbá na nejen dodržování zákona ale i závazků ze smluv (včetně pracovní smlouvy) nelze takto zvýhodňovat osoby, které se vyhýbají plnění svých povinností, případně páchají společensky škodlivé jednání, proto se navrhuje příslušný novelizační bod vypustit a ponechat původní znění zákona.

Vyznačení navrhované změny v novelizačním bodu (vyznačeno tučně kurzívou):

1. V Článku I dosavadní novelizační bod 115 ruší.

115. § 223 zní: „§ 223 Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“

Ostatní novelizační body se přečíslují.

V Praze dne 2017

Prof. Ing. Karel Rais, CSc., MBA, dr. h. c.