

Návrh

ZÁKON

ze dne 2019,

kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb. a zákona č. 32/2019 Sb., se mění takto:

1. V § 34b se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Věta první neplatí u zaměstnavatele po dobu čerpání rodičovské dovolené zaměstnankyně v případě uzavření dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele; totéž platí u zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196).“.

2. V § 241 odstavec 2 nově zní:

„a/ Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně 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)77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

b) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně 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)^{77a}), o změnu rozsahu pracovní doby z kratší pracovní doby nebo o změnu rozvržení pracovní doby z jiné vhodné úpravy pracovní doby, kdy bylo vyhověno na základě žádosti podle písm. a) na stanovenou týdenní pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem (§ 81), je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, a to nejpozději do 6 měsíců od obdržení nové žádosti zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“.

Čl. II

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem jeho vyhlášení.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

A. Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu, hlavní principy navrhované právní úpravy a nezbytnost navrhované právní úpravy

A/

Současná právní úprava umožňuje, aby zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou byli výdělečně činní. Rodičovská dovolená představuje podle § 191 zákoníku práce důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. To znamená, že čerpání rodičovské dovolené vylučuje výkon práce pro zaměstnavatele, na základě pracovněprávního vztahu, ve kterém se čerpá rodičovská dovolená. V praxi však zaměstnanci práci pro zaměstnavatele, u kterého čerpají rodičovskou dovolenou, konají. Jedním ze způsobů je výkon práce pro dosavadního zaměstnavatele v jiném základním pracovněprávním vztahu. Tato práce má však zákonné omezení. Podle § 34b odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.¹ V praxi smluvní strany (zaměstnanec a zaměstnavatel) z důvodu optimalizace výdělku volí dohodu o provedení práce. (V případě dohody o provedení práce je poplatník je povinen odvést pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v případě, pokud měsíční započitatelný příjem z odměny přesáhne 10 000 Kč měsíčně. V opačném případě nikoliv).

Dohoda o provedení práce vyhovuje i svým omezeným rozsahem výkonu práce 300 hodin ročně, tedy v průměru 25 hodin výkonu práce měsíčně. Zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou může v rámci rodiny či kolektivních zařízení snadno zajistit krátkodobou péči o dítě a zároveň účel čerpání rodičovské dovolené, tj. prohloubení péče o dítě (prohloubení vztahu mezi matkou a dítětem či otcem a dítětem), zůstává zachován. Tímto postupem však často v praxi dochází k obcházení ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, kdy sice v dohodě o provedení práce je sjednán druh práce odlišně od druhu práce, který obsahuje dosavadní základní pracovněprávní vztah, avšak reálně zaměstnanec koná práci stejnou práci.²

Zaměstnanci dávají přednost tomuto řešení ještě z dalších důvodů. Ochrana původního základního pracovněprávního vztahu (pracovního poměru) před výpovědí zůstává zachována. V případě, že by zaměstnavatel po skončení rodičovské dovolené přistoupil k organizační změně, zaměstnanci náleží odstupné odpovídající stanovené týdenní pracovní době ve smyslu § 79 zákoníku práce, na rozdíl od situace, kdyby zaměstnanec pracoval na základě původního základního pracovněprávního vztahu po kratší pracovní dobu. Po tuto dobu by nebyl v tzv. ochranné době ve smyslu § 53 zákoníku práce a odstupné by náleželo v odpovídající výši poměrné části výdělku s ohledem na kratší pracovní dobu.

Navrhujeme proto změnu v §34, odst. 2 a to tak, že se nově odstraňuje zákaz vykonávat práce stejně druhově vymezené u stávajícího zaměstnavatele v době čerpání rodičovské dovolené, pokud půjde o pracovně právní vztah ve formě dohody o provedení práce.

¹ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2011, 3 sp. zn. Ads 11/2011.

² DOUŠOVÁ, V. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In PICHRT, J.; MORÁVEK, J. (eds.): Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 129.

B/

Současná právní úprava dovoluje **zaměstnankyním nebo zaměstnancům** pečujícím o dítě mladší než 15 let, dále těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří prokáží, že převážně sám dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo stupni IV, **požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**, přičemž zaměstnavatel je povinen vyhovět této žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Odhlédneme-li od vážných provozních důvodů, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, pouze pokud jde o žádost o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel ovšem již není povinen vyhovět žádosti o navýšení pracovní doby nebo žádosti o navýšení stanovené týdenní pracovní doby. Vyhověním žádosti ze strany zaměstnavatele dochází ke změně obsahu pracovní smlouvy se zaměstnancem. K další změně obsahu pracovní smlouvy navyšující pracovní dobu nebo navýšení stanovené týdenní pracovní doby je zapotřebí souhlasu všech stran pracovní smlouvy a zaměstnavatel již není povinen s takovouto změnou souhlasit.

Z výše uvedených důvodů jsou zaměstnanci v nejistotě, zda požádat o kratší pracovní dobu, případně o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a riskovat neochotu zaměstnavatele umožnit zaměstnanci vrátit se zpět na plný pracovní úvazek nebo setrvat na plném pracovním úvazku i přes nutnost pečovat převážně osobně o dítě mladší než 15 let či o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

Navrhovaná změna zlepší zejména problémovou situaci zaměstnanosti matek, které raději než by požádali o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby volí jeden ze dvou extrémů, a to v maximálním časovém rozsahu rodičovskou dovolenou nebo plný pracovní úvazek.

Navrhovaná změna by měla přinést větší reflexi potřeb zaměstnanců pečujících převážně osobně o dítě mladší než 15 let či o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve smyslu širší nabídky možností na výběr dle individuální situace konkrétní rodiny.

2. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky a s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy České republiky

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem. Návrh zákona je v souladu se závazky České republiky vyplývajících z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Návrh zákona je v souladu s právem Evropské unie.

3. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s právem Evropské unie

Předložený návrh novely zákona se netýká práva Evropské unie. Předmět úpravy spadá do výlučné působnosti každého členského státu. Návrh tak není ani v rozporu se závazky, vyplývajících pro Českou republiku z členství v Evropské unii, zejména se Smlouvou o přistoupení České republiky k Evropské unii, s obecnými zásadami práva Evropské unie, ani s judikaturou Soudního dvora Evropské unie.

4. Předpokládané sociální dopady, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel a dopadů na životní prostředí

Navrhovaná úprava výrazně podpoří a vylepší situaci klíčové skupiny populace ČR – rodiny s malými dětmi. Možnost flexibilně kloubit výchovu dětí s prací, pozvolný návrat rodičů, pečujících o malé děti do zaměstnání, s tím související postupné osamostatňování se dětí je velmi důležitým vkladem společnosti a reflexí jejich hodnot, konkrétně hodnoty rodiny a rodičovství jako státem uznané hodnoty. Stát novelou tohoto zákona vysílá důležitý signál, podporu rodinám a respekt k jejich volbě a rozdělení péče o děti. Možnost přivýdělků, kterou flexibilní formy práce rodičům nabízí, má pozitivní dopad na finanční situaci rodin a jejich životní podmínky.

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na problematiku životního prostředí a nebude mít za následek dopady na životní prostředí.

5. Zhodnocení platného právního stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na rovné postavení mužů a žen, a proto je z tohoto hlediska neutrální.

6. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

7. Zhodnocení korupčních rizik

V rámci přípravy návrhu zákona byla posouzena míra korupčních rizik se závěrem, že předložená novela není spojena s korupčním potenciálem.

8. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

9. Předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované právní úpravy na státní rozpočet, na rozpočty krajů a obcí

Návrh zákona nemá přímý dopad na státní rozpočet ani na rozpočty krajů a obcí. Lze očekávat mírně pozitivní dopad díky zvýšení počtu zkrácených úvazků, ze kterých se odvádí pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

B. Zvláštní část

K čl. I

K bodu 1

Navrhuje se výjimka z pravidla uvedeného v 34b odst. 2 zákoníku práce, která by umožnila spolupráci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem po dobu čerpání rodičovské dovolené i na stejný druh práce u téhož zaměstnavatele v dalším pracovněprávním vztahu, a to v omezeném rozsahu – v rámci dohody o provedení práce. Kromě zlepšení finanční situace rodiny si tak zaměstnanec zachová svou kvalifikaci, pracovní dovednosti, schopnosti vzdělávání a kontakt se svými spoluzaměstnanci. Touto úpravou by byl umožněn omezený výkon práce po dobu rodičovské dovolené v rozsahu u dosavadního zaměstnavatele, který by výrazně celodenní osobní a řádnou péči o dítě, který předpokládá čerpání rodičovské dovolené, neovlivnil. Nespornou výhodou popsané spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je udržení vzájemného kontaktu v rámci trhu práce. To vede k předpokladu, že zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, bude moci pokračovat u zaměstnavatele v původní práci nebo alespoň práci podobné.

I z pohledu zaměstnavatele je návrh vhodný, neboť dohoda o provedení práce představuje flexibilní způsob zaměstnávání (z pohledu přidělování práce, rozvržení pracovní doby či skončení dohody o provedení práce). Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat práci podle své potřeby např. v době dovolených, po dobu nemoci nebo pro speciální úkoly.

K bodu 2

Navrhuje se možnost zaměstnance požádat o navýšení pracovní doby, rovněž se navrhuje možnost zaměstnance požádat o vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby ve smyslu navýšení stanovené týdenní pracovní doby a to až do stavu před podáním první žádosti dle věty první ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Žádost samotná musí být odůvodněna, přičemž důvod se nemusí prokazovat. Důvody pro podání žádosti jsou dány dvěma skutečnostmi (i) změna nebo (ii) odpadnutí důvodu žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Pro odstranění možnosti častých změn pracovní doby nebo úpravy stanovené týdenní pracovní doby ze strany zaměstnance, které by negativně mohly postihnout zaměstnavatele, se stanovuje roční rozmezí mezi jednotlivými žádostmi. Žádosti podané dříve než rok po podání předchozí žádosti (ať snížení nebo zvýšení pracovní doby) zaměstnavatel není povinen vyhovět.

K čl. II

Účinnost je navržena tak, aby nebyla závislá na délce legislativního procesu s tím, že předložený návrh nevyžaduje legisvakanční lhůtu.

V Praze dne 8.11.2019

Předkladatel:

Vít Kaňkovský, v. r.

Stanislav Juránek, v. r.

Jan Čížinský, v. r.

Markéta Pekarová Adamová, v. r.

Marek Výborný, v. r.

Jan Bartošek, v. r.

Pavla Golasowská, v. r.

Vít Rakušan, v. r.

Pavel Bělobrádek, v. r.

Ondřej Benešík, v.r.

Marian Jurečka, v.r.