

STANOVISKO VLÁDY

k návrhu poslanců Víta Kaňkovského, Stanislava Juránka, Jana Čížinského, Markéty Pekarové Adamové, Marka Výborného, Jana Bartoška, Pavly Golasowské, Víta Rakušana, Pavla Bělobrádka, Ondřeje Benešíka a Mariána Jurečky na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 640)

Vláda na své schůzi dne 9. prosince 2019 projednala a posoudila návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zaujala k tomuto návrhu **nesouhlasné stanovisko**, a to především z těchto důvodů:

1. Vláda konstatuje, že právní úprava rodičovské dovolené je natolik flexibilní, že umožňuje zaměstnanci u zaměstnavatele čerpat rodičovskou dovolenou i vykonávat práci v jednom základním pracovněprávním vztahu. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají. Nemusí žádat hned po skončení mateřské dovolené nebo od narození dítěte, ale i kdykoli později (například od 1 roku věku dítěte). O rodičovskou dovolenou může zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádat na dobu například 2 dnů, 1 týdne, 3 měsíců, 1 roku, 2 let apod., a to i opakovaně. Vyloučené není ani čerpání rodičovské dovolené jen některé dny v týdnu. Stejně tak je možné, aby – pokud s tím obě strany pracovněprávního vztahu souhlasí – došlo k dřívějšímu skončení rodičovské dovolené a k výkonu druhu práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnanec pak může znovu požádat o čerpání rodičovské dovolené, a to až do 3 let věku dítěte. Vláda proto považuje navrhovanou změnu § 34b odst. 2 zákoníku práce za nadbytečnou.
2. Vláda dále upozorňuje na to, že při umožnění souběžného výkonu práce jedním zaměstnancem pro stejného zaměstnavatele v pracovním poměru i na základě dohody o provedení práce, v obou případech se stejně sjednaným druhem práce, by mohlo docházet k tomu, že zaměstnavatel zaměstnanci se stanovenou týdenní pracovní dobou místo toho, aby nařídil nebo se zaměstnancem dohodl práci přesčas, která je zákonem limitována a je výhodněji odměňována než „standardní“ pracovní doba v rozvržených směnách, uzavře dohodu o provedení práce, u které zákoník práce umožňuje vyšší

časové limity než u práce nařízené přesčas. Pokud jde o odměnu z dohody, její výše a podmínky pro její poskytování se výlučně sjednávají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zákoník práce nestanoví její povinné složky a její výše připadající na jednu hodinu pouze nesmí být nižší než hodinová minimální mzda. Účelem obsahu ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce je zabránit tomu, aby docházelo k obcházení ustanovení o pracovní době, zejména ustanovení o maximálních limitech práce přesčas a jejím odměňování.

3. K návrhu na doplnění ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce vláda konstatuje, že návrh zákona se v tomto bodě přímo dotýká transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Tato směrnice upravuje tzv. pružné uspořádání práce, tj. možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby (čl. 3 a 9 citované směrnice). Zaměstnanec má právo zaměstnavatele žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby (např. i rodičovské dovolené), kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a rozhodne s přihlédnutím ke svým potřebám i potřebám zaměstnance. Prioritou vlády při formulaci právní úpravy v této oblasti bude dosáhnout konsenzu se sociálními partnery a provést ji tak, aby souladu s uvedenou směrnicí bylo dosaženo nejpozději do 2. srpna 2022.