

Libuše Neščáková

Zákoník práce 2014

s výkladem



- úplné znění po novelách zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2014
- zapracovaná rekodifikace novým občanským zákoníkem
- souhrn komentářů k 45 změnám zákoníku práce
- novely souvisejících předpisů pracovního práva



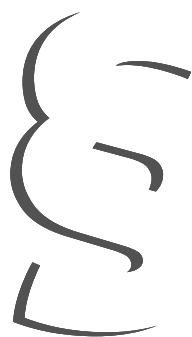
Libuše Neščáková

Zákoník práce 2014

s výkladem



Grada publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

Zákoník práce 2014 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2014

Publikace Zákoník práce 2014 – s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2013, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vážící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 1. 2014.

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává od 1. 1. 2014 (novelizace ve vazbě na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) nebo nastala v průběhu roku 2013 (délka přestávky mezi dvěma směnami, minimální mzda, doba určitá), jsou odlišeny různým typem písma.

Tučný text – změny s účinností od **1. 1. 2014** (netýká se nadpisů).

Tučný text kurzíva – změny s účinností v **průběhu roku 2013** (netýká se nadpisů).

I když snahou všech, kdo se na této publikaci podíleli, bylo maximální zprostředkování přesného textu úplného znění zákona, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2014 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2014

Ing. Libuše Neščíková, MBA

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 5439. publikaci

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Zlom Jan Šístek

Počet stran 104

Patnácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014

Vytiskla tiskárna Tisk Centrum, s.r.o., Moravany

© GRADA Publishing, a.s., 2014

ISBN 978-80-247-5125-2

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-9082-4 (PDF)

ISBN 978-80-247-9083-1 (EPUB)

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400, www.grada.cz

Obsah

A. Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2014	7
1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2013 a k 1. 1. 2014	7
1.1. Novelty zákoníku práce v roce 2013	7
1.2. Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce	16
B. Komentář k vybraným ustanovením z pracovněprávní praxe ve znění od 1. 1. 2014 v návaznosti na rektifikaci podle nového občanského zákoníku	19
1. Výčet změn konkrétních ustanovení zákoníku práce – účinnost od 1. 1. 2014	19
2. Přechodná ustanovení	25
C. Závěr	28
D. Přehled členění zákoníku práce	31
E. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	35
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.	100

A. Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2014

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce byl dosud k 31. 12. 2013 novelizován následujícími změnami zákonů 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., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.¹⁾, 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. 451/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 462/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 377/2010 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. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb. a zákona č. 399/2012 Sb..

V roce 2013 k těmto změnám ještě přibyla novelizace zákoníku práce ve smyslu znění zákona č. 155/2013 Sb., zákona 303/2013 Sb. a nařízení vlády 210/2013 Sb.

1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2013 a k 1. 1. 2014

Tak jak je, s nadsázkou řečeno, každoročním pravidlem, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění (dále jen „zákoník práce“) prošel i v roce 2013 několika novelizacemi. Novelty v tomto uplynulém roce bychom mohli fiktivně rozdělit na ty, které přímo a záměrně upravují znění pouze zákoníku práce, a ty, u kterých ke změně dochází vlivem jiných přijatých nových či pozměněných zákonů, a tudíž je nutno zákoník práce také novelizovat. Vzhledem k tomu, že byl velkou měrou zákoník práce novelizován v důsledku nabytí účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku v platném znění (dále jen „nový občanský zákoník“) věnujeme oběma těmto fiktivním kategoriím následující kapitoly. Zatímco kapitola 1.1. tohoto oddílu A. se věnuje vybraným podstatným novelizacím zákoníku práce v roce 2013 a novelám či novým právním předpisům souvisejícím s problematikou zákoníku práce, kapitola 1.2. tohoto oddílu se věnuje změnám ve smyslu novely zákoníku práce, která souvisí právě s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

1.1. Novelty zákoníku práce v roce 2013

Změna výše minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy – účinnost od 1. 8. 2013

První z podstatných novel zákoníku práce vychází z nového Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.,

ze dne 16. července 2013, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o vyšší příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále v tomto odstavci jen „nařízení vlády“). Toto nařízení vlády nabylo účinnosti dnem 1. srpna 2013.

Úroveň minimální mzdy se tak počínaje 1. 8. 2013 zvýšila z dosavadní měsíční částky 8 000 Kč na 8 500 Kč a pro hodinovou sazbu minimální mzdy se pak tato zvýšila z dosavadních 48,10 Kč nově na 50,60 Kč.

Zmíněné nařízení vlády dále také upravuje nejnižší úroveň **zaručené mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a tyto úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Nařízení vlády také dále upravuje **sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**, a to následovně:

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, **který je poživitelem invalidního důchodu**, 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Úprava ustanovení zákoníku práce s ohledem na sjednávání doby určité – účinnost od 1. 8. 2013

Jak uvádí důvodová zpráva k návrhu změny zákoníku práce²⁾ (změna ustanovení § 39 odst. 4 a souvisejících, týkající se úpravy pracovního poměru sjednaného na dobu určitou), dnem 1. ledna 2012 nabyla účinnosti zatím asi nejrozsáhlejší novela zákoníku práce, která především reagovala na nálezy Ústavního soudu (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.) a na programové prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010. Cílem vlády bylo přispět k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření pracovních míst.

Lze-li novelu zákoníku práce uveřejněnou ve Sbírce zákonů pod č. 365/2011 Sb. celkově hodnotit jako splňující záměry vlády v oblasti pracovněprávní legislativy, **nelze toto konstatovat, pokud jde o úpravu pracovních poměrů na dobu určitou**. Záměr vlády uvolnit podmínky pro opakované

¹ Nález Ústavního soudu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.)

² Sněmovní tisk č. 876 – Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružnění trhu práce, zůstal nenaplněn.

Podle právní úpravy platné před 1. lednem 2012 bylo možné trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž totéž platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi týmiž subjekty. Pokud však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíželo.

Byť dosavadní právní úprava, která stanovila maximální dobu, po kterou může trvat pracovní poměr na dobu určitou, odpovídala podle samotné důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. ustanovení čl. 5 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, vláda chtěla „**zvýšit standard ochrany zaměstnanců**“ a zabránit nejistotě zaměstnanců ohledně dalšího trvání pracovního vztahu při opakovaném uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Z tohoto důvodu navrhla novou úpravu § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle níž je možné pouze **dvouj opakování pracovního poměru na dobu určitou (maximálně v délce tří let)** a zároveň omezila opakování takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky **uplynutím doby 3 let** od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou.

Z jakých důvodů, resp. čím vláda zdůvodňovala návrh **vypouštějící ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce**, podle kterého **bylo možné** se souhlasem odborové organizace (popř. na základě vnitřního předpisu, nepůsobilá-li u zaměstnavatele odborová organizace), **nepostupovat podle shora uvedeného ustanovení** § 39 odstavce 2 zákoníku práce, byly-li na straně zaměstnavatele **vážné provozní důvody** nebo **důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, nelze z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona vysledovat.

Skutečností je, že Evropská komise adresovala v září 2010 České republice „formální upozornění“ ve věci směrnice 1999/70/ES. Podle názoru Evropské komise nebyl právní řád České republiky v souladu s článkem 5 Rámcové dohody UNICE, CEEP a EKOS (tvořící obsah směrnice 1999/70/ES), protože postrádá opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv na dobu určitou v případě učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let, a zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomných zaměstnanců na dobu jejich překážky v práci [§ 39 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce]. Namítána byla také neexistence opatření zabraňujících zneužití následných pracovních smluv na dobu určitou. Výhrady Evropské komise se ovšem týkaly tehdejší úpravy obsažené v § 39 odst. 3 zákoníku práce, podle níž se úprava omezující sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou nevztahovala na případy jeho sjednávání podle zvláštních právních předpisů (což souviselo i s úpravou obsaženou v tehdy platném ustanovení § 70 odst. 4 zákona č. 111/1988 Sb., o vysokých školách, která se týkala učitelů, profesorů a akademických pracovníků starších 65 let), a dále se tato úprava týkala zaměstnanců pracujících na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Pokud se jednalo o řešení případů týkajících se vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele anebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, což byla úprava obsažená v § 39 odst. 4 zákoníku práce, této úpravy se „formální upozornění“ netýkalo. V meziresortním připomínkovém řízení bylo zvažováno celkem 7 variant možných řešení, mezi kte-

rými byla také varianta založená na tom, že by s ohledem na „formální upozornění“ Evropské komise byla zrušena úprava obsažená v § 39 odst. 3 zákoníku práce a úprava obsažená v § 39 odst. 4 zákoníku práce by zůstala zachována; tato varianta však nakonec nebyla akceptována.

Ve vládním návrhu byla obsažena úprava založená na tom, že z dosavadní úpravy **byly vypuštěny výjimky** vztahující se k **zaměstnancům pracujícím na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance** a také **byla vypuštěna úprava umožňující řešit případy vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele anebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce**.

Již v průběhu připomínkového řízení některá připomínková místa na návrhy Ministerstva práce a sociálních věcí, pokud jde o úpravu pracovních poměrů na dobu určitou, reagovala negativně a návrh novely zákoníku práce byl nakonec předkladem vlády předložen s rozporu. Ministerstva vnitra, dopravy, obrany, školství, mládeže a tělovýchovy, kultury a zemědělství nesouhlasila s navrženou úpravou pracovního poměru na dobu určitou. Rovněž šest krajů mělo zásadní připomínky právě k této úpravě. Pokud ovšem připomínková místa vyjádřila nesouhlas s navrhovanou úpravou pracovních poměrů na dobu určitou, zejména pokud šlo o zrušení výjimky vztahující se k vážným provozním důvodům na straně zaměstnavatele anebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce, a uvedla konkrétní případy, kdy změna povede k problémům, bylo to ze strany předkladatele odmítnuto s poznámkou, že se „navrhuje obecná úprava bez výjimek; zákoník práce je univerzálním předpisem – případné odchylky pro jednotlivé kategorie zaměstnanců musí řešit zvláštní právní předpisy“.

Takový přístup ovšem nijak nezdurovnal, proč se má vypustit obecná úprava reagující na skutečné potřeby praxe, u níž i s ohledem na obsah „formálního upozornění“ Evropské komise ve věci směrnice 1999/70/ES bylo možné dovodit, že jde o úpravu, která není v rozporu s předpisy Evropské unie.

Pro úplnost lze snad jen dodat, že i stanovisko poradního orgánu vlády – Legislativní rady vlády – doporučovalo ponechat právní úpravu pracovních poměrů na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, neboť tato právní úprava i při zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou by lépe naplnila záměr vlády avizovaný v programovém prohlášení – uvolnit podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a tím přispět ke zpružnění trhu práce.

Přestože nová právní úprava je účinná dva roky, lze konstatovat, že **nenaplnila nejen očekávání zaměstnavatelů, ale v mnoha směrech nepřinesla nic pozitivního ani pro některé skupiny zaměstnanců**, a to především z řad sezónních zaměstnanců v zemědělství, stavebnictví apod. Jako závažný nedostatek minulé právní úpravy bylo praxí pocítováno právě zrušení výjimky z obecné úpravy pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, které umožňovaly opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Tato právní úprava zákoníku práce bez racionálních důvodů nutila zaměstnavatele v řadě případů k rozvázání pracovních poměrů, na jejichž trvání by měli zájem oba účastníci pracovněprávního vztahu.

Platná právní úprava byla kritizována i z pohledu **omezení konkurenceschopnosti našich podnikatelských subjektů**, neboť podnikatelé musí být schopni zaměstnávat zaměstnance flexibilně, podle požadavku trhu. Varianta zaměstnávání agen-

turních zaměstnanců řeší problém jen částečně a mnohdy na úkor kmenových a tudíž kvalifikovaných zaměstnanců. Nehledě na to, že agenturní zaměstnanci zvyšují náklady přibližně o 20 až 30 % díky zákonným pravidlům pro agenturní zaměstnávání a maržím společností, které agenturní zaměstnance nabízejí.

S ohledem na výše uvedené, i na přislib vlády vyjádřený v programovém prohlášení ohledně zpružnění trhu práce, ale zároveň i při snaze vyvážit právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou jak z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, tak z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, se navrhlo do § 39 zákoníku práce „vrátit“ právní **úpravu výjimek** z obecné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, a to s určitou modifikací této úpravy. **Umožnilo se tak nejen zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena doba 3 let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, ale zohledněny byly i další případné důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zaměstnance.**

Jedná se o úpravu – novelu zákoníku práce, na jejímž obsahu se dohodli zástupci Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Českomoravské konfederace odborových svazů. Na společném jednání představitelů těchto organizací dne 29. srpna 2012 bylo již tehdy přijato společné stanovisko ČMKOS, SPČR a KPZS, v němž byla vyjádřena vůle řešit problémy související se zrušením výjimky z obecné úpravy sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy existují vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

V té souvislosti byl vyjádřen také záměr vyvážit právní úpravu podmínek opakovaného zaměstnávání na dobu určitou z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů i z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, zejména s cílem zabránit tomu, aby tato úprava mohla být zneužívána proti zaměstnancům, u nichž z povahy vykonávané práce a pracovních podmínek vyplývá, že je na místě uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. V tomto smyslu byla původní úprava zpřesněna a s **účinností od 1. 8. 2013** doplněna následujícím způsobem:

V § 39 zákoníku práce se za odstavec 3 vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upravit

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.“

Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 5 a 6 a také v souvisejících ustanoveních se upravují číselná označení odstavců (§ 39 odst. 5, § 330, § 363).

Předložený a schválený návrh zákona, **ve znění zákona č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů je v souladu s Ústavou České republiky a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Je v souladu i se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Ta konkrétně v příloze v ustanovení čl. 5 požaduje:

1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneri, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů,
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneri stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:

- a) považovány za „po sobě jdoucí“,
- b) považovány za uzavřené na dobu určitou.

Navrhované doplnění nového odstavce 4 do § 39 zákoníku práce je v souladu s bodem 1. písmenem a) výše citované směrnice.

Přijetím této novely ustanovení **§ 39 odstavce 4 zákoníku práce, který umožní řešit nejen problém sezónních prací, ale i další situace vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, popř. důvody spočívající ve zvláštní povaze práce** tak došlo i při zachování obecných podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v § 39 odst. 2 zákoníku práce bránících tzv. řetězení těchto pracovních poměrů k zohlednění v právní úpravě specifické podmínky určitých odvětví, jako je zemědělství, stavebnictví a kultura. Ve své podstatě se jedná o „navrácení“ znění odstavce 4 z doby před 1. lednem 2012, ovšem s tím, že v tomto ustanovení se:

- v zájmu odpovídající ochrany zaměstnanců zpřesňují podmínky pro dohodu zaměstnavatele a odborové organizace o vážných provozních důvodech vložení podmínky, že jde o „důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou“;
- zohledňují oprávněné zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců tím, že se bude vyžadovat, aby dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací obsahovala
 - bližší popis vážných důvodů umožňujících odchýlení se od obecné úpravy,
 - určení okruhu zaměstnanců, kterých se má jiný postup (zvláštní úprava) týkat,
 - stanovení popisu jiného postupu zaměstnavatele při opakování pracovních poměrů na dobu určitou,
 - stanovení omezujících podmínek, že jiný postup zaměstnavatele musí být přiměřený vážným důvodům na jeho straně,

- nutnost uvést v dohodě dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pro situace, kdy u zaměstnavatele nebude působit odborová organizace a jiný postup bude upravován ve vnitřním předpise, se z hlediska toho, co v něm musí být upraveno, výslovně stanoví, že pro případný vnitřní předpis platí totéž, co pro dohodu s odborovou organizací.

Změna doby trvání nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami – účinnost od 1. 8. 2013

Předložený a schválený návrh³⁾, ve znění **zákona č. 155/2013 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který jsme zmínovali v předchozí úpravě doby určitě, **novelizuje také ustanovení § 90 zákoníku práce** ve smyslu změny **doby trvání nepřetržitého odpočinku** mezi dvěma směnami.

Dotyčná změna je co do svého rozsahu malá, mění se pouze znění odstavce 1, kdy se limit pro dobu trvání nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami **snižuje z původních 12 hodin na nově 11 hodin**, nicméně pro pracovněprávní praxi je tato změna důležitá.

Změnu k senátnímu návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce navrhl v rámci svého pozměňovacího návrhu pan Miroslav Bernášek, který tento návrh zdůvodňuje mnohdy obtížně udržitelnou povinností přesně dodržovat v současné době platná obecná pravidla o minimálních dobách nepřetržitého odpočinku mezi směnami v podmínkách nepřetržitých provozů, a to zejména s ohledem na specifika příslušných provozů.

Zvláštní podmínky provozu v některých oborech již dnes odůvodňují výjimky z obecných pravidel pracovní doby (viz § 90 a § 92 odst. 4 zákoníku práce pro oblast zemědělství, § 93 a zákoníku práce pro oblast zdravotnictví, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů.)

Navrhovaná právní úprava navíc není v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Další předpisy pracovněprávní legislativy novelizované v roce 2013

Zákon č. 20/1966 Sb., o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, který dříve také upravoval problematiku zdravotních prohlídek zaměstnanců a byl **nahrazen novými právními předpisy**, které tuto problematiku řeší. Od 1. dubna 2012 vstupují v platnost nové zákony pro oblast zdravotnictví:

- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování,
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě.

S účinností od 1. 4. 2013 nabývá účinnosti **zákon č. 47/2013 Sb.**, který novelizuje **zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ve znění zákona č. 167/2012 Sb.)** a přináší tak podstatnou a dlouho očekávanou novelu.

S účinností od 3. 4. 2013 nabývá účinnosti také dlouho očekávaná prováděcí **Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).**

I přes tuto očekávanou a v praxi potřebnou novelizaci jak zákona, tak vyhlášky je nutné konstatovat, že problematika lékařských prohlídek zaměstnanců je značně roztržistěná a nesourodá. Čtenář ji nenajde v jednom uceleném předpise, ale vztahuje se k ní více právních předpisů.

Zatímco zákon č. 47/2013 Sb. řeší **jen vstupní lékařské prohlídky**, zmíněná prováděcí vyhláška definuje **další druhy lékařských prohlídek**. Problematiku periodických lékařských prohlídek upravuje dále také přímo zákoník práce, ale pouze pro zaměstnance konající práce v noci a u mladistvých zaměstnanců. Ostatní periodicitu prohlídek nalezneme pak opět v prováděcí vyhlášce.

V následujícím textu této kapitoly se proto pokusíme danou problematiku shrnout tak, aby měla pro čtenáře vypovídající informační strukturu neohledě na to, který předpis danou část problematiky právě řeší.

Z výše uvedené legislativy vyplývá několik druhů lékařských prohlídek. Příslušný zaměstnavatel je povinen realizovat následující základní tři typy lékařských prohlídek:

- **vstupní lékařskou prohlídku** (zákon č. 47/2013 Sb., který novelizuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ve znění zákona č. 167/2012 Sb.)),
- **lékařské prohlídky ke vzdělávání nebo v průběhu vzdělávání** (Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)),
- **pracovnělékařskou prohlídku** (vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)).

Vstupní lékařská prohlídka

V souladu s ustanovením § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se osoba **před nástupem** do pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Vstupní lékařská prohlídka je tedy v souladu se zákonou legislativou povinná jak pro zaměstnavatele ve smyslu nařídit, tak pro zaměstnance ve smyslu absolvovat. Kontrola jejího absolvování zaměstnancem z hlediska splnění zákonných povinností zaměstnavatelem spadá do kompetence inspekce práce.

Vstupní lékařskou prohlídkou je zaměstnavatel ubezpečen, že zaměstnanec nastupující na určitou pracovní pozici **je zdravotně způsobilý tuto pracovní pozici vykonávat**.

V situaci, kdy zaměstnavatel nemá k dispozici provedenou vstupní zdravotní prohlídku, **nesmí zaměstnanci práci vůbec přidělit**.

Proto je nutné zdravotní prohlídky provádět **před zařazením** zaměstnance na pracovní pozici **a před přidělením práce** na této pracovní pozici.

Vzhledem k tomu, že absolvování vstupní lékařské prohlídky je dáno příslušnou legislativou jako zákonná povinnost, jsou zároveň náklady na její pořízení či provedení u zaměstnance, který byl vybrán jako vítězný kandidát na obsazení pracovního místa, **danově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele**.

Veškeré náklady na provedení vstupní lékařské prohlídky tohoto výše uvedeného zaměstnance ve smyslu zdravotnických poplatků a zpoplatnění lékařského úkonu v rámci provedení

³ Sněmovní tisk č. 876 – Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů