

**PŘIPOMÍNKY K MATERIÁLU S NÁZVEM:**

**„Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“**

Resort	Připomínky
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT)	<p><b>Úvod</b> K předloženému materiálu uplatňujeme níže uvedené připomínky.</p> <p><b>Zásadní připomínky:</b></p> <p><b>1. K materiálu:</b> Požadujeme do předkládaného návrhu vhodně doplnit stanovení nicotnosti právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci zavazují k mlčenlivosti o své mzdě či platu.</p> <p>Ačkoli je ujednání o mlčenlivosti o výši příjmu již dnes nicotné, z doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce vyplývá, že celých 75 % zaměstnavatelů mlčenlivost o mzdách vyžaduje nebo se mylně domnívá, že se na jejich zaměstnance vztahuje. Je tedy zjevné, že otázka nicotnosti doložek mlčenlivosti by měla být postavena na jisto v zákoně, a to co nejdříve. I proto vláda uložila tento úkol předkladateli ve Strategii rovnosti žen a mužů na roky 2021-2030 s termínem 31. 12. 2023 (Opatření 3.7.3, kapitola Péče a práce), který má být nyní v aktualizované Strategii posunut na 31. 12. 2024. Shodně jej vláda uložila také v Akčním plánu rovného odměňování (opatření 1.3.1), taktéž s (nesplněným) termínem 2023.</p> <p>Opatření nemá žádný dopad na státní rozpočet a jeho přijetí bylo plánováno ve výše uvedených dokumentech již dlouho před směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Jelikož transpozice této směrnice do českého právního řádu bude vyžadovat i opatření, která jsou na rozdíl od tohoto opatření legislativně či technicky náročná, není možné jeho realizaci spojovat s transpozicí směrnice. V jejím případě již navíc vláda avizovala, že její transpozici neplánuje stihnout do konce stávajícího volebního období, a je tak ohroženo i dodržení transpoziční lhůty, která končí dne 7. června 2026.</p> <p>Zakotvení nicotnosti doložek mlčenlivosti může účinně přispět k nápravě nerovností v odměňování bezprostředně po svém přijetí. Umožní totiž pracovníkům získat více informací o odměňování na pozicích obdobných té jejich a napomůže odbourat české klima, v němž spolu lidé informace o výši příjmu často nesdílí. V konečném důsledku tak umožní obětem platové diskriminace, jimiž jsou zejména ženy, aby se dozvěděly, že jsou nerovně odměňovány, mohly na tuto věc upozornit a dále ji řešit.</p> <p>Opatření je nezbytné pro výkon rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci University Women of Europe proti České republice, v němž výbor shledal, že Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nedostatečné transparentnosti odměňování a nedostatečného pokroku ve výši gender pay gap</p>

(genderových nerovností v odměňování). Informace o brzké realizaci tohoto opatření již byla v souladu s uvedenými strategickými dokumenty vládou sdělena Výboru ministrů Rady Evropy. Česká republika by tak nyní byla ve velmi obtížné situaci, pokud by měla Výboru ministrů sdělit, že opatření realizováno není.

2. Dále požadujeme do předkládaného návrhu vhodně doplnit povinnost zaměstnavatele zveřejňovat výši nástupní mzdy (nebo její rozpětí) v inzerci. Česká republika se dlouhodobě potýká v EU s mírou gender pay gap (17,7 % v roce 2022), která je jednou z nejvyšších v Evropské unii a má za následek posilování stereotypních rolí muže a ženy ve společnosti a vyšší ohrožení žen chudobou oproti mužům. Nejvíce jsou přitom postiženy seniorky a matky samoživitelky, v jejichž případě má jejich špatná materiální situace negativní dopady i na život a profesní příležitosti jejich dětí.

Gender pay gap (genderové nerovnosti v odměňování) jsou způsobeny řadou faktorů. Jedním z nich je i obtížnější pozice žen při vyjednávání o budoucím příjmu. Tato pozice je mimo jiné způsobena i nedostupností relevantních dat o mzdové hladině na srovnatelných pozicích.

Zakotvení povinnosti zveřejňovat nástupní mzdu v inzerci může nejen ženám, ale i pracovníkům, kteří setrvávají delší dobu na stejné pozici a jsou zpravidla odměňováni hůře než jejich noví kolegové, jejich situaci usnadnit. I proto vláda uložila tento úkol předkladateli ve Strategii rovnosti žen a mužů na roky 2021-2030 s termínem 31. 12. 2023 (Opatření 3.7.2), který má být nyní posunut na 31. 12. 2024. Shodně vláda úkol uložila také v Akčním plánu rovného odměňování (opatření 1.2.3), taktéž s (nesplněným) termínem 2023.

Již v roce 2019 bylo opatření v podobě zveřejňování výše nabízené nástupní mzdy jednoduchou novelou § 41 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonníku práce a § 62 odst. 2 zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti přijato na Slovensku. Zveřejňování nástupní mzdy může účinně přispět k nápravě nerovností v odměňování bezprostředně po svém přijetí. Umožní totiž pracovníkům získat více informací o odměňování na pozicích obdobných té jejich a napomůže odbourat české klima, v němž spolu lidé informace o výši příjmu často nesdílí. V konečném důsledku tak umožní obětem platové diskriminace, jimiž jsou zejména ženy, aby se dozvěděly, že jsou nerovně odměňovány, mohly na tuto věc upozornit a dále ji řešit.

Stejně jako u naší předchozí zásadní připomínky ani toto opatření nemá žádný dopad na státní rozpočet a jeho přijetí bylo plánováno ve výše uvedených dokumentech již dlouho před směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Jelikož transpozice této směrnice do českého právního řádu bude vyžadovat i opatření, která jsou na rozdíl od tohoto opatření legislativně či technicky náročná, není možné jeho realizaci spojovat s transpozicí směrnice. V jejím případě již navíc vláda avizovala, že její transpozici neplánuje stihnout do konce stávajícího volebního období, a je tak ohroženo i dodržení transpoziční lhůty,

která končí 7. června 2026.

Opatření je nezbytné pro výkon rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci *University Women of Europe* proti České republice, v němž výbor shledal, že Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nedostatečné transparentnosti odměňování a nedostatečného pokroku ve výši gender pay gap (genderových nerovností v odměňování). Informace o brzké realizaci tohoto opatření již byla v souladu s uvedenými strategickými dokumenty vládou sdělena Výboru ministrů Rady Evropy. Česká republika by tak nyní byla ve velmi obtížné situaci, pokud by měla Výboru ministrů sdělit, že opatření realizováno není.

- 3. K čl. I bod 2 [k § 34b odst. 2]:** Požadujeme předmětný novelizační bod doplnit tak, aby byla na konec § 34b odst. 2 doplněna věta „Omezení stanovené ve větě první se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou.“.

V případě vysokých škol totiž platí rozdělení personálních pravomocí mezi vysokou školu a její jednotlivé součásti. Zde v roli zaměstnavatele vystupuje děkan příslušné fakulty. Z důvodu právní jistoty by bylo vhodné umožnit souběh stejného druhu práce v rámci jedné vysoké školy, kdy jsou pracovní smlouvy uzavírány za jednotlivé součásti, tedy fakulty stejné vysoké školy. Požadujeme materiál doplnit ve smyslu uvedeném.

#### NEAKCEPTOVÁNO – VYSVĚTLENO ROZPOR

Byť se jeví připomínka jako relevantní, nesouhlasíme se zakotvením v zákoníku práce, neboť se jedná o speciální právní úpravu, která by měla být předmětem zákona o vysokých školách. V této souvislosti odkazujeme rovněž na další připomínky zaslané prostřednictvím MŠMT, které navrhují, aby šlo o konstrukci nezaloženou na daném druhu práce, ale na subjektu – tedy vysokých školách, kdy by formulace mohla znít např. následovně: „U zaměstnavatele, jímž je veřejná vysoká škola, platí zákaz vykonávat stejně druhově vymezenou práci jen tehdy, jde-li o výkon práce v téže součásti veřejné vysoké školy.“

x) § 34b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### Vyjádření připomínkového místa:

Z hlediska vypořádání připomínek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nesouhlasíme s vypořádáním.

Domníváme se totiž, že by obsahová úprava měla být promítnuta do zákoníku práce, nikoliv do zákona o vysokých školách. V rámci mezirezortního připomínkového řízení k novele zákona o vysokých školách jsme v této věci obdrželi více připomínek a v uvedené věci se též uskutečnila i jednání s MPSV (s NM Millerem a VŘ Roučkovou), které nesouhlasilo s tím, aby se uvedené ustanovení dostalo do zákona o vysokých školách. Na základě tohoto závěru, jsme měli za to, že uvedené má být podnětem k novelizaci zákoníku práce, a v tomto kontextu jsme doporučili i Svazu průmyslu a dopravy ČR, aby uvedené u MPSV připomínkoval.

Pro úplnost zasíláme v příloze této zprávy vypořádací tabulku ke zmiňované novele zákona o vysokých školách, která byla rovněž předložena vládě, a odkazujeme na vypořádání připomínek

označených jako č. 226 a 258, kde je dřívější stanovisko MPSV k předmětné problematice uvedeno.

Stále tedy požadujeme změnit § 34b odst. 2 ve smyslu uvedeném.

4. **K čl. I bod 14 a 27 [k § 79a odst. 1 a § 244a]:** Předkladatel v novelizačním bodě používá slovní spojení „neukončil povinnou školní docházku“, ve kterém podle našeho názoru nevhodně slučuje 2 instituty upravené školským zákonem a sice plnění povinné školní docházky a základní vzdělávání. Bohužel ani odůvodnění tohoto bodu záměr předkladatele blíže neupřesňuje. Pokud tedy předkladatel cílí na plnění povinné školní docházky, je třeba slovo „neukončil“ nahradit slovem „nesplnil“ (§ 43 školského zákona). Pokud naopak předkladatel cílí na základní vzdělávání (v rámci něhož dochází k plnění povinné školní docházky), je třeba slova „povinnou školní docházku“ nahradit slovy „základní vzdělávání“ (viz § 54 školského zákona). Doporučujeme však § 79a a § 244a vázat na plnění povinné školní docházky.

#### VYSVĚTLENO

Předkladatel vycházel z textu § 34 věty první občanského zákoníku v platném znění, podle něhož „Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána“, obdobně v platném znění § 35 občanského zákoníku druhá věta zní: „Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“.

Protože statusové věci upravuje občanský zákoník, ustanovení zákoníku práce upravující „dětskou práci“ mladistvých zaměstnanců používají stejné slovní spojení „neukončil povinnou školní docházku“.

Vycházeli jsme z § 36 odst. 1 školského zákona, podle něhož „Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku (dále jen "povinná školní docházka").“ Podle § 43 školského zákona „Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.“ Podstatná je povinná školní docházka a vazba na občanský zákoník. Zásadní připomínka se však týká pouze úpravy v zákoníku práce, text občanského zákoníku se měnit nebude – k němu tato připomínka nesměruje, byť navrhovaný odstavec 2 § 34 občanského zákoníku odkazuje na odstavec 1, který stanoví, že „Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána“.

#### Vyjádření připomínkového místa:

Dále pak z hlediska vypořádání naší zásadní připomínky k čl. I., body 14 a 27 (§ 79a odst. 1 a § 244a) musíme konstatovat, že bychom považovali za vhodnější, aby byla příslušná terminologie sjednocena napříč právním řádem, avšak rozumíme postupu předkladatele a vypořádání připomínky bereme na vědomí. Připomínku lze tedy považovat za vypořádanou.

5. **K čl. I bod 24 [k § 143 odst. 2]:** V rámci navrhovaného znění

předmětného odstavce požadujeme odstranění jeho pododstavců, tedy písmen a) až e), která stanovují alternativní podmínky, které musí zaměstnanec pro aplikaci ustanovení splňovat. Vítráme změny k umožnění výplaty mezd v cizí měně, nicméně považujeme za nutné tuto skupinu zaměstnanců rozšířit tak, aby nedocházelo k nerovným podmínkám v podnikatelském prostředí. Vyplácení mzdy v zahraniční měně má být dle našeho názoru ponecháno zcela na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, a to bez dalšího omezení. Zaměstnanec má mít právo si sám vyhodnotit své individuální potřeby a dále se rozhodnout, zda má zájem o vyplácení v zahraniční měně. Možnost vyplácet v cizí měně všechny zaměstnance bez ohledu na jejich vazbu na zahraničí také pomůže konkurenceschopnosti exportního sektoru a efektivnější mobilitě a flexibilitě pracovního trhu.

### NEAKCEPTOVÁNO – VYSVĚTLENO

Akceptování připomínky by vytvořilo rozpor s ČNB.

Navržené znění vychází z podmínek, které pro úpravu výplaty mzdy v cizí měně vytyčila Česká národní banka jako ústřední správní orgán pro otázky platebního styku.

Princip používání národní měny jako zákonného platidla je navázán na vnitrostátní úpravu i v jiných oblastech (cenová regulace, sociální dávky) a je vždy výsostným projevem suverenity daného státu. Rozšíření výjimky z obecného principu používání národní měny je proto vázáno na objektivní osobní vazbu zaměstnance k cizí zemi.

V dané souvislosti je také nutné připomenout princip ochrany slabší smluvní strany, který je ostatně prvotním důvodem existence pracovního práva jako takového. Postavení smluvních stran není fakticky rovné, velmi často dochází v praxi zaměstnavatelem k vytváření smluv adhezního charakteru, o jejichž jednotlivých ustanoveních nemá zaměstnanec, který potřebuje urychleně zajistit svou obživu, možnost reálně vyjednávat. Obezřetný přístup proto chrání tuzemské zaměstnance před tím, aby jim například zahraniční zaměstnavatel vnucoval uvedeným způsobem výplatu ve měně, která je pro něj jednostranně příznivá.

Argumentace o možnosti zajištění příjmů v cizí měně v tomto případě není relevantní, neboť vždy se mzda bude vypočítávat pro účely např. odvodů daně, pojistného nebo dodržení výše minimální mzdy v korunách a pouze výplata bude probíhat v cizí měně. Nejedná se tak skutečný zdroj cizí měny, který by eliminoval kurzová rizika, ale o mzdu v korunách, která je druhotně směněna jen pro účely výplaty. I zaměstnanec bez vazby na zahraničí si může vyplacenou mzdu v korunách následně obratem směnit za cizí měnu.

Je vhodné doplnit, že pokud by Česká republika plnila řádně svůj závazek ke přípravě ke vstupu do systému směnných kurzů ERM II a k následné adopci Eura, nebylo by nutné hledat pro účely zlepšení mobility zaměstnanců a větší kurzové jistoty, pokud jde o jejich odměnu za práci přinejmenším v rámci Evropy, takto neuspokojivá řešení.

Navržené řešení bylo projednáno na úrovni vládní koalice a rovněž poradou ekonomických ministrů.

**Vyjádření připomínkového místa:**

Na vypořádání této připomínky nereagovali, zasláno bylo jak na MŠMT, tak na email České konference rektorů.

**Připomínky:**

- 1. K čl. I bod 9 [k § 52 písm. e]):** Doporučujeme předmětný novelizační bod přepracovat. Dle platného znění s vyznačením navrhovaných změn bylo záměrem předkladatele zrušit celé předmětné písmeno, v tom případě mělo být postupováno obdobně, jako v případě uvedeném v čl. 56 odst. 2 písm. f) Legislativních pravidel vlády, tedy např. formulovat novelizační bod takto: „V § 52 se písmeno e) zrušuje.“. Dále je nutno následná písmena f) až h) označit jako písmena e) až g) a zároveň provést změny ve všech ustanoveních, která na tato písmena odkazovala (např. § 41 odst. 2 písm. a), § 54 písm. d), § 57 odst. 1 atd.). Doporučujeme materiál změnit a doplnit ve smyslu uvedeném.
- 2. K čl. I bod 24:** V souladu s čl. 57 odst. 2 písm. b) Legislativních pravidel vlády doporučujeme za slovo „znějí“ vložit dvojtečku.
- 3. K čl. I bod 27 [k § 244a]:** Doporučujeme provést formální korekturu celého předmětného bodu, včetně uvedených poznámek pod čarou. Např. v úvodním textu novelizačního bodu by z formálních důvodů měla být slova „, 126 a“ nahrazena slovem „až“, odkaz na poznámku pod čarou č. 127 by měl být uveden ještě před konečnou tečkou, jak uvádí čl. 45 odst. 6 Legislativních pravidel vlády, a v poznámkách pod čarou č. 125 a 127 řádně citovat příslušné předpisy. Konkrétně u poznámky pod čarou č. 125 by nemělo být uvedeno, kdo vyhlášku vydal a na konci textu by měla být uvedena slova „ve znění pozdějších předpisů“, neboť tato vyhláška byla vícekrát novelizována, totéž platí u zákona č. 373/2011 Sb., který je uveden v poznámce pod čarou č. 127, kde má být dále také uvedena čárka za textem „Sb.“. Obdobně pak doporučujeme prověřit i poznámky pod čarou v dalších částech předkládaného materiálu.
- 4. K čl. I bod 30:** Z formálních důvodů doporučujeme na konec předmětného novelizačního bodu doplnit tečku.
- 5. K Čl. III a Čl. VI:** Z jazykového hlediska doporučuje slovo „řídícího“ a jiné jeho tvary ve všech novelizačních bodech nahradit slovem „řídícího“ a jiné jeho tvary (viz např. § 46 zákona č. 90/2012 Sb.)

**Závěr**

Požadujeme materiál upravit dle výše uvedených zásadních připomínek a zároveň doporučujeme materiál upravit dle ostatních výše uvedených připomínek.

Jednáním o připomínkách je za Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy pověřen

V Praze dne 17. 5. 2024

Vypracoval:



Podpis: