**Odbor vládní legislativy**

Čj. 517/24

V Praze 1. srpna 2023

*N á v r h*

**S t a n o v i s k o**

**Legislativní rady vlády**

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

I.

K celkovému zaměření návrhu

Cílem předloženého návrhu zákona je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a uvolnit v řadě případů rigidní nastavení právní úpravy se záměrem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce. Potřeba novely vyplývá z aktualizovaného Programového prohlášení vlády, v němž se vláda mj. zavázala celkově zvýšit flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Návrhem zákona se podstatně zpružňují a zpřesňují pravidla pro podání výpovědi z pracovního poměru, kdy se např. mění běh výpovědní doby, délka výpovědní doby v některých specifických případech či dochází ke sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Dále se navrhuje výslovně uvést, že zaměstnanec má při neplatném rozvázání pracovního poměru právo na dovolenou, upravují se podmínky zkušební doby, kdy se např. prodlužuje její maximální délka na 4, resp. 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců, a lze ji v těchto limitech dodatečně smluvně prodlužovat.

Předmětný návrh též zpružňuje pravidla, pokud jde o zaměstnávání osob pečujících o malé děti. Nově se umožňuje, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele stejně druhově vymezené práce, zavádí se výjimka z pravidla „třikrát a dost“ pro případ, že jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Návrat na stejnou práci a pracoviště pak bude nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.

Dále se navrhovanou novelou zákoníku práce nově připouští písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem o tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu, a to i při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Při vzniku mimořádné události, havárie či naléhavých opravných prací se pak umožňuje zkrátit nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin, při dodržení pravidel pro zkracování odpočinku.

Rozvolnění představuje i úprava podmínek pro zaměstnance některých veřejnoprávních zaměstnavatelů, pokud jde o jejich členství v řídících a kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; tato změna obecné právní úpravy byla reflektována i v zákoně o státní službě a v zákoně o úřednících územních samosprávných celků.

Předloženým návrhem se také zpružňují pravidla pro doručování platového a mzdového výměru a pro zaměstnance s osobními vazbami k zahraničí se rozšiřuje okruh případů, kdy je možná výplata mzdy v jiné než české měně. Taktéž se zpřesňuje právní úprava zjišťování průměrného výdělku zaměstnance a sjednocuje se poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře s úpravou pro výkon služby v zahraničí podle zákona o zahraniční službě.

Návrh upravuje i povinnost prokázání minimálního počtu členů odborové organizace v pracovním poměru u zaměstnavatele pouze na žádost zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel požaduje prokázání prostřednictvím notářského osvědčení, náklady na sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení nese zaměstnavatel.

V neposlední řadě se pak navrhuje, aby byl mladistvým od 14 let umožněn v období hlavních prázdnin výkon lehkých prací.

II.

Vztah k právu EU

Předloženého návrhu se týkají zejména následující předpisy Evropské unie, v platném znění:

* směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
* 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,
* směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
* 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 2010/18/EU,
* směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii,
* směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
* směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
* směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES,
* směrnice Rady 2014/87/Euratom ze dne 8. července 2014, kterou se mění směrnice 2009/71/Euratom, kterou se stanoví rámec Společenství pro jadernou bezpečnost jaderných zařízení,
* směrnice Rady (EU) 2018/131 ze dne 23. ledna 2018, kterou se provádí dohoda uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) za účelem změny směrnice 2009/13/ES v souladu se změnami Úmluvy o práci na moři z roku 2006 přijatými v roce 2014, které Mezinárodní konference práce schválila dne 11. června 2014,
* nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) a
* Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s.), která byla ratifikována rovněž Evropskou unií dne 23. prosince 2010 (2010/48/ES).

Návrh je ovlivněn rozsudkem Soudního dvora EU C-57/22 ve věci *YQ v. Ředitelství silnic a dálnic ČR* a rozsudkemSoudního dvora EU C-762/18 a C-37/19 ve věci *QH v. Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a CV v. Iccrea Banca Spa.*

Návrhu se dotýkají rovněž řízení o porušení smlouvy č. 2022/0345 a č. 2022/0346, ve věci nesplnění povinnosti provést směrnice 2019/1158 a 2019/1152, která nebyla podle databáze ISAP dosud zastavena.

Připomínka k transpozici směrnice 94/33/ES:

Vzhledem k tomu, že návrh nově využívá výjimky z obecného zákazu práce dětí stanovené v čl. 4 odst. 2 písm. c) směrnice 94/33/ES, je nutné transponovat také čl. 9 odst. 1 uvedené směrnice, který v písmeni a) požaduje současné přijetí tohoto opatření: „*Členské státy, které využijí možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), přijmou opatření nezbytná pro zákaz práce dětí mezi dvacátou hodinou a šestou hodinou*.“ a v písmeni b) pak požaduje přijetí tohoto opatření: „*Členské státy přijmou opatření nezbytná pro zákaz práce dospívajících buď mezi dvacátou druhou hodinou a šestou hodinou, nebo mezi dvacátou třetí hodinou a sedmou hodinou.“*.

Podle čl. 3 písm. b) směrnice 94/33/ES se *„dětmi rozumí mladiství, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy“*.

Předkladatel v rámci vypořádání mezirezortního připomínkového řízení přislíbil vykázat transpozici čl. 9 odst. 1 směrnice 94/33/ES. Ohledně písmena b) uvedeného ustanovení pak dostatečně vykázal § 245 zákoníku práce, který zakazuje práci v noci mladistvým zaměstnancům, neboť za noční práci je považována podle § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce „*práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.* K čl. 9 odst. 1 písm. a) je pak ve srovnávací tabulce uvedeno ID této novely, nicméně transpozice zákazu práce dětí mezi dvacátou hodinou a šestou hodinou ranní návrhem implementována není.

Po zapracování připomínek uvedených v příloze tohoto stanoviska bude návrh plně slučitelný s právem EU.

III.

Způsob projednání návrhu

Návrh zákona byl projednán v připomínkovém řízení, jehož výsledky jsou uvedeny v předkládací zprávě a v části IX. předloženého materiálu.

Návrh zákona je podle předkladatele předložen s rozpory, a to s

* Ministerstvem průmyslu a obchodu, které požaduje rozvolnění podmínek pro vyplácení mzdy v cizí měně,
* Ministerstvem vnitra, které nad rámec návrhu trvá na zavedení institutu „klíčového pracovního místa“,
* ministrem pro legislativu, který požaduje rozvolnění podmínek pro výplaty mzdy v cizí měně a nad rámec návrhu zavedení pravidla preferujícího bezhotovostní výplatu mzdy,
* Českomoravskou konfederací odborových svazů, která nesouhlasí s návrhem zejména v oblasti úprav souvisejících se skončením pracovního poměru, samorozvrhování, zkrácení denního odpočinku v případě havárií, úprav v doručování či nad rámec návrhu požaduje zrušení možnosti zaměstnavatele jednostranně stanovit mzdu mzdovým výměrem a další opatření,
* kraji (kromě Ústeckého kraje) a Sdružením místních samospráv České republiky, které nad rámec návrhu požadují úpravu v oblasti osobního příplatku,
* Asociací nemocnic České republiky, která nad rámec úpravy obsažené v návrhu požaduje znovuzavedení institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

Návrh zákona byl projednán zvláštní pracovní komisí Legislativní rady vlády ustavenou za účelem projednání několika návrhů zákonů předložených vládě Ministerstvem práce a sociálních věcí a dále pracovní komisí Legislativní rady vlády pro hodnocení dopadů regulace (RIA).

Návrh zákona byl projednán Legislativní radou vlády na jejím zasedání dne 8. srpna 2024.

IV.

Návrh změn

Legislativní rada vlády má k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, tyto připomínky:

**Obecně**

1. V době předložení návrhu zákona vládě byla v závěrečné fázi legislativního procesu jiná novela zákoníku práce obsažená v návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (čj. 89/24, sněmovní tisk č. 663), která obsahuje totožnou právní úpravu s úpravou obsaženou v čl. I bodech 19, 33, 42 a 55 předloženého návrhu zákona. V mezidobí od předložení tohoto návrhu zákona došlo ke schválení uvedeného návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Poslaneckou sněmovnou a Senátem, zákon byl následně dne 31. července 2024 podepsán prezidentem a vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 230/2024, proto je nezbytné ustanovení čl. I dosavadních bodů 19, 33 a 42 vypustit a v čl. I dosavadním bodu 55 vypustit slova „za slova „§ 86 odst. 3 a 4,“ vkládá text „§ 87a odst. 2 písm. b),“ a“. Stejně tak je již nadbytečné přechodné ustanovení obsažené v čl. II dosavadním bodu 6. Vypuštění výše uvedených částí úpravy návrhu je obsaženo již v příloze tohoto stanoviska.
2. V legislativním procesu se v současné době nachází návrh novely zákona o státní službě (čj. 1142/23), který je aktuálně projednáván v Poslanecké sněmovně jako sněmovní tisk č. 673, přičemž úprava obsažená v předloženém návrhu zákona na tuto novelu zákona o státní službě navazuje. Není však zřejmé, který z předložených návrhů bude schválen dřív a který dříve nabude účinnosti. Předkladatel tedy musí sledovat legislativní proces vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony a provést případné úpravy nyní předloženého návrhu zákona v závislosti na rychlosti projednání obou výše zmíněných návrhů.

***K posouzení Legislativní radě vlády***

1. **K čl. I bodům 9, 14 a 39**

Navrhovaný § 67 odst. 3 a § 271ca představují zcela nesystematickou úpravu odstupného, resp. náhrady újmy při ztrátě zdravotní způsobilosti z důvodu vzniku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu nebo ohrožení nemocí z povolání nebo při dosažení nejvyšší přípustné expozice. Předkladatel nerozlišuje, kdy a jaká újma zaměstnanci vzniká.

Navrhované ustanovení § 67 odst. 3 kryje odstupným skutečnost, kdy na straně zaměstnance vznikne situace, že nemůže dále pokračovat v dosavadním zaměstnání, resp. v činnosti, u které naplnil expoziční limity nebo která pro něj představuje ohrožení nemocí z povolání. S touto skutečností však zaměstnanec přinejmenším v případě dosažení nejvyšší přípustné expozice dopředu počítá a souhlasí s ní, ostatně se tato skutečnost zpravidla projevuje již ve výši jeho mzdy a příplatků. Popsaná situace je tak fakticky obdobná situaci, kdy na straně zaměstnance vznikne zdravotní nezpůsobilost z jiného důvodu.

Vyplacení odstupného by navíc postihlo vždy jen posledního zaměstnavatele v řadě, byť expoziční limity mohly být z větší části vyčerpány u jiného zaměstnavatele.

Navrhovaný § 271ca upravující jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru v důsledku, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti v důsledku nemoci z povolání nebo pracovního úrazu, je koncepčně rovněž chybný. Jak škoda, tak nemajetková újma, které zaměstnanci v důsledku ztráty zdravotní způsobilosti vzniknou, jsou plně kryty již stávající právní úpravou. Z tohoto pohledu je navržená právní úprava nadbytečná. Jejím cílem je fakticky vyplatit zaměstnanci dodatečné odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy, byť pro vznik nároku na takové odstupné není relevantní právní důvod. Naopak, takto zvýšené odstupné zakládá nerovnost mezi zaměstnanci, protože zaměstnanci, který pozbyl v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zdravotní způsobilost, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

I samotná vazba poskytnutí náhrady na rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z vymezeného důvodu nebo dohodou z téhož důvodu není akceptovatelná. Má-li se jednat o kompenzaci nemajetkové újmy, pak je zcela lhostejné, zda pracovní poměr skončí a jakým způsobem, nebo pokračuje ve změněné podobě.

Zcela chybná je potom představa, že takovou újmu lze hradit z povinného pojištění zaměstnavatelů, neboť se fakticky jedná o čistě právní konstrukt (§ 271ca), nikoliv o skutečně vzniklou škodu nebo nemajetkovou újmu.

1. **K otázce náhrady újmy a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele**

V návaznosti na předchozí připomínku k úpravě, která přesouvá část stávající úpravy odstupného do oblasti náhrady nemajetkové újmy, která je kryta pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele, je nutné poznamenat, že recentní úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání je sama o sobě značně problematická. Fakticky je provedena přechodným ustanovením k zákoníku práce (§ 365), kdy je prolongováno použití úpravy obsažené ve zrušeném zákoníku práce z roku 1965 a prováděcí vyhlášce k němu, a to po více než 17 let od nabytí účinnosti současného zákoníku práce. Je tak nanejvýše žádoucí, aby byla konečně problematika pojištění odpovědnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání na zákonné úrovni řádně vyřešena.

Stejně tak je nanejvýš žádoucí opustit duplicitu v právní úpravě náhrady škody a nemajetkové újmy a odstranit neodůvodněné rozdíly mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a na úrovni zákoníku práce ponechat pouze ta ustanovení, která jsou od úpravy v občanském zákoníku odchylná, např. limitaci výše náhrady.

1. **K výpovědní době a počítání času v zákoníku práce (čl. I bod 8)**

Z hlediska zachování rovnosti v délce výpovědní doby není relevantní důvod pro odlišnou zákonnou úpravu její délky z různých důvodů výpovědi. Výpovědní doba by měla být stanovena obecně v konkrétní délce, přičemž zaměstnanec si zaměstnavatelem mají mít možnost ujednat výpovědní dobu odchylně.

Počítání času v zákoníku práce by bylo vhodné podřadit obecné úpravě obsažené v § 605 a násl. občanského zákoníku, a to zrušením § 333 zákoníku práce. Kde je relevantní důvod pro odchylné počítání běhu doby, je možné v konkrétním ustanovení stanovit takový běh výslovně.

1. **K doručování v zákoníku práce**

S ohledem na obecnou úpravu právního jednání vůči nepřítomné osobě a domněnky doby dojití v občanském zákoníku je žádoucí přizpůsobit právní úpravu doručování v pracovněprávních vztazích jejich soukromoprávní povaze a celou část třináctou, hlavu XIV ze zákoníku práce vypustit. Doručování v pracovněprávních vztazích nemá a nemůže mít charakter veřejnoprávní úpravy, pro kterou je příznačná vyšší míra kazuističnosti.

1. **K členství zaměstnanců uvedených v § 303 odst. 1 zákoníku práce, státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků v řídících nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (čl. I bod. 41, čl. III, VIII bod 12)**

**Navrhovaná změna je sice oproti stávajícímu stavu alespoň částečným rozvolněním dosavadní problematické úpravy, takže již nadále nebude členství v řídících nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost zcela zakázáno, ale bude možné se souhlasem zaměstnavatele. Přesto i taková podmínka může představovat nepřiměřený zásah do práv, neboť ospravedlnitelná je jen v takovém případě, kdy se může zaměstnanec dostat do „střetu zájmů“ například z důvodu shodné činnosti s činností, kterou vykonává pro zaměstnavatele, v rámci své rozhodovací činnosti nebo z důvodu, že by taková činnost ohrožovala důvěru v jeho nezávislost a nestrannost nebo narušovala důvěru v jeho zaměstnavatele. Uvedená úprava by tak měla být změněna na obecnou oznamovací povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli a na souhlas zaměstnavatele jen v případech, kdy bude dána možnost takového střetu zájmů. To ostatně platí pro jakoukoliv výdělečnou činnost zaměstnance.**

**V této souvislosti by bylo vhodné podrobit revizi i výčet zaměstnanců obsažený v § 303 odst. 1.**

1. **K ochraně nezletilých při právním jednání zavazujícím k výkonu závislé práce (čl. VII)**

Předložený návrh představuje z hlediska schopnosti nezletilého mladšího patnácti let zavázat se se souhlasem rodičů k výkonu závislé práce nesystémovou novelu občanského zákoníku (i zákoníku práce), která zásadním způsobem narušuje koncepci ochrany nezletilých v soukromoprávních vztazích, kterými vztahy pracovněprávní jsou. Již sama možnost nezletilého po dovršení patnácti let samostatně právně jednat v pracovněprávních vztazích, kterou obsahuje již stávající § 35 občanského zákoníku, se jeví jako excesivní z této ochrany nezletilých. Úprava § 34 a 35 občanského zákoníku je nesystémová i s ohledem na § 33 občanského zákoníku. V rámci výkonu závislé práce může nezletilý vykonávat i činnosti, ke kterým by jinak v běžném životě nebyl vůbec samostatně oprávněn.

Má-li být zasahováno do uvedené úpravy občanského zákoníku a do úpravy schopnosti nezletilého právně jednat v pracovněprávních vztazích tak, aby byla konzistentní a odpovídala nastavenému stupni ochrany nezletilých a rodičovské odpovědnosti, mělo by dojít ke sjednocení výkonu závislé práce s jinou výdělečnou činností alespoň potud, že k výkonu závislé práce bude nezbytný souhlas rodičů u nezletilých, kteří dosáhli věku 15 let, a v případě mladších nezletilých bude k takovému právnímu jednání nezbytné přivolení soudu.

Ostatně již i podle § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti je k umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnost nezletilého mladšího 15 let nezbytné povolení takové činnosti krajskou pobočkou Úřadu práce.

Navrhovaná právní úprava navíc není souladná ani se současnými trendy v oblasti ochrany nezletilých pro případ vzniku dluhů, kdy v nedávné minulosti došlo k zakotvení právní úpravy omezující odpovědnost za škodu způsobenou nezletilými. Navržená právní úprava umožňuje přenést obecnou odpovědnost podle zákoníku práce i na osoby mladší 15 let.

Současně je třeba v této souvislosti vyřešit i otázku trestněprávní a přestupkové odpovědnosti takových nezletilých. Otázkou je i postavení takového nezletilého z hlediska nemocenského a důchodového pojištění.

Pokud předkladatel setrvá na věcném požadavku umožnit výkon závislé práce osobami mladšími 15 let, je žádoucí doplnit jej komparací s právními úpravami v rámci členských států Evropské unie a současně je nezbytné navrhovanou právní úpravu komplexně přepracovat, aby odpovídala systematice soukromého práva a provázat ji i s úpravami dalších předpisů, jak je naznačeno výše.

**K jednotlivým ustanovením**

**Připomínky k jednotlivým ustanovením návrhu zákona jsou obsaženy v příloze k tomuto stanovisku.**

## K důvodové zprávě

Důvodovou zprávu upravit tak, aby odpovídala vládou schválenému návrhu zákona.

K závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace (RIA)

Závěrečnou zprávu z hodnocení dopadů regulace doplnit a upravit v souladu s doporučujícími připomínkami obsaženými ve stanovisku pracovní komise Legislativní rady vlády pro hodnocení dopadů regulace.

K rozdílové tabulce

Do rozdílové tabulky promítnout změny předloženého návrhu zákona schváleného vládou.

Ke srovnávacím tabulkám

Srovnávací tabulky upravit tak, aby odpovídaly vládou schválenému návrhu zákona. Výkaznictví jako celek je třeba následně upravit v závislosti na změnách provedených po jednání vlády.

K platným zněním navrženými novelami dotčených částí zákonů s vyznačením navrhovaných změn

Do platných znění zákonů promítnout změny předloženého návrhu zákona schválené vládou.

V.

Závěr

Závěr stanoviska obsahující doporučení Legislativní rady vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, pro účely jeho projednání vládou bude vzhledem k charakteru připomínek uvedených v tomto návrhu stanoviska Legislativní rady vlády zpracován podle výsledků diskuse při projednání návrhu zákona Legislativní radou vlády a závěrů, které z ní vyplynou.

Ředitel odboru: Mgr. et Mgr. Tomáš Dundr

Zpracoval: Mgr. Zdeněk Melichar, MUDr. Mgr. Filip Wagner

Příloha: Připomínky k jednotlivým ustanovením návrhu zákona