

# Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce

## A. SHRUTÍ CÍLŮ, KTERÉ JSOU JEDNOTLIVÝMI NÁVRHY SLEDOVÁNY

1. **Flexibilita (pružnost) pracovního poměru** – právní úprava má být střídmá, silnější důraz se má klást na smluvní utváření pracovních podmínek, aby lépe vyhovovaly měnícím se hospodářským a technickým požadavkům, více se má respektovat obecný princip autonomie vůle subjektů pracovního práva při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance jako fakticky slabšího subjektu.
2. **Liberalizace právní úpravy pracovního práva** – musí dojít k revizi institutů pracovního práva z pohledu účelu, který sledují. Spočívá-li zjištěný účel v ochraně zaměstnance, která se nejeví jako důvodná (či je přímo přehnaná), má být zrušena.
3. **Zpřesnění právní úpravy** – ustanovení, která se v praxi ukázala jako výkladově problematická, mají být zpřesněna, přeformulována, nebo doplněna o výkladové pravidlo.
4. **Vyčištění textu zákona** – zejména od nadbytečných (proklamativních a balastních) ustanovení.

## B. ZPŮSOB PROJEDNÁVÁNÍ A PRÁCE EXPERTNÍHO PANELU

Expertní panel vycházel ze zadání nepsat nový zákoník práce, ale vyjít ze stávajícího textu. I přesto často práce vyústila v určité obecnější principy a návrhy na hlubší zásahy, které jsou využitelné pro případnou budoucí práci na novém předpisu upravujícím pracovně-právní vztahy (např. u pracovní doby nebo dovolené).

Nejprve byl vypracován souhrn námětů od všech členů komise, o kterém se dá hovořit jako o „jízdním plánu“. Tento souhrn lze rozdělit na obecné (koncepční) a konkrétní (dílní) připomínky. Jednotliví členové panelu poté na základě obecných (koncepčních) návrhů a dle svého odborného zaměření zpracovávali podklady pro jednotlivá jednání panelu. Návrhy měly často strukturu paragrafového znění s odůvodněním, což přispělo k rychlejšímu a věcnějšímu projednávání. Podrobné návrhy, se kterými se panel ztotožnil, jsou obsaženy v jednotlivých přílohách.

### **C. PŘEHLED DÍLČÍCH OKRUHŮ**

- v textu dále jsou uvedeny konečné návrhy, základní principy a stručné odůvodnění
- podrobnosti jsou uvedeny v příloze

1. vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku
2. pojetí neplatnosti právních úkonů
3. vymezení závislé práce
4. základní zásady pracovního práva
5. vedoucí zaměstnanci
6. postavení zástupců zaměstnanců
7. reprezentativnost odborů a kolektivní smlouvy, oprávnění odborů
8. rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně
9. zkušební doba
10. pracovní poměr na dobu určitou
11. změny pracovního poměru
12. skončení pracovního poměru výpovědí
13. skončení pracovního poměru okamžitým zrušením
14. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
15. pracovní doba
16. odměňování
17. dovolená
18. vnitřní předpis
19. agenturní zaměstnávání
20. konkurenční doložka
21. doručování
22. přechod práv a povinností z pracovně právních vztahů

## **1. VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU**

**Závěr:** Vybudovat vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku na jeho podpůrném (subsidiárním) působení. Toto řešení sleduje jak cíl flexibility, tak liberalizace pracovního práva (strany mohou využít zajišťovací instituty, postoupení pohledávky, započtení apod.), podporuje se i jednota právního řádu.

### **Komentář**

Zákoník práce byl ve svém původním znění (před nálezem Ústavního soudu, sp. zn. Pl. 83/08) vybudován ve vztahu k občanskému zákoníku na základě metody delegace. Tento způsob, kdy sám zákoník práce odkazuje na normy občanského zákoníku, které jsou aplikovatelné na pracovně právní vztahy, je soukromému právu cizí a vyspělým pracovně právním úpravám neznámý. Úprava pracovně právních vztahů je z velké části úpravou soukromoprávní. Jak potvrdil Ústavní soud, princip delegace není v souladu s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Ústavní soud vyšel z toho, že občanský zákoník je předpisem obecného soukromého práva subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním předpisům. Tyto zvláštní soukromoprávní předpisy mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitý případ, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné.

Navrhuje se, aby se občanský zákoník podpůrně aplikoval na pracovně právní vztahy, a to v těch případech, které zákoník práce výslovně neřeší, ledaže to odporuje zásadám pracovního práva. Toto řešení vyžaduje formulovat obecné pravidlo (zřejmě do uvolněného § 4 ZP) a zrušit všechna delegační ustanovení. Zákoník práce tak nebude v podřízeném postavení k občanskému zákoníku, jak se milně i někteří odborníci domnívají, ale bude v pozici zvláštního právního předpisu.

Zároveň by bylo vhodné zrušit i ta ustanovení zákoníku práce, která obsahují neodůvodněné odchylení se od obecné úpravy v občanském zákoníku.

V neposlední řadě je třeba do zákoníku práce stanovit zvláštní pravidla pro případy, kdy chceme vyloučit podpůrnou aplikaci občanského zákoníku.

## **2. POJETÍ NEPLATNOSTI PRÁVNÍCH ÚKONŮ**

**Závěr:** Obecně má platit, že o zachování platnosti právního úkonu má rozhodovat ten, kdo je právním úkonem určitým způsobem negativně dotčen (tzv. relativní neplatnost). Trpí-li však právní úkon tak závažnou vadou, že je jím zasažen např. veřejný pořádek, nebo osobnost člověka, nelze nechat rozhodnutí pouze na dotčených subjektech, ale takový právní úkon je třeba nahlížet jako absolutně neplatný. Tímto se podporuje flexibilita v pracovně právních vztazích, neboť v drtivé většině případů bude na subjektech, jak se zachovají, nebude zde žádná ingerence státní moci. Z tohoto principu sice vycházela i původní redakce zákoníku práce, ale jeho legislativní provedení bylo velmi nešťastné a nedomyšlené.

## **Komentář**

Principu autonomie vůle subjektů soukromoprávních vztahů svědčí, když o zachování platnosti vadného právního úkonu mohou rozhodnout samy dotčené osoby. Ty zváží, zda je vada pro jejich zájmy natolik zásadní, že se neplatnosti dovolají. Existuje však skupina právních úkonů, které svým obsahem či účelem, ke kterému směřují, narušují nejen zájmy soukromých subjektů, ale též např. veřejný pořádek. Je v zájmu státu (který tím chrání samu podstatu autonomie vůle), aby stanovil, že v těchto případech se bude jednat o od počátku neplatné právní úkony (absolutně neplatné).

V zákoníku práce by se již neměly rozlišovat právní úkony, které jsou pro nedodržení písemné formy neplatné, a právní úkony, u nichž nedodržení formy k neplatnosti nevede. Toto řešení bylo v roce 1965 zvoleno právě kvůli tomu, že nebyl znám institut relativní neplatnosti. Nyní se jedná o přežití a neodůvodněný zásah do práv subjektů pracovně právních vztahů, kterým se tím upírá v některých případech právo napadnout vadný právní úkon.

## **3. VYMEZENÍ ZÁVISLÉ PRÁCE**

**Závěr:** Přeformulovat vymezení závislé práce – zjednodušit a pracovat pouze s pojmovými znaky, ne s důsledky výkonu práce v nesamostatném postavení.

## **Komentář**

Každá definice v právním předpisu je z principu špatná. Zákonodárce nemá právní pojmy definovat, má je pouze užívat a jejich vymezení přenechat judikatuře a doktríně, která může lépe reagovat na měnící se společenské podmínky. Jeví-li se určité základní vymezení nezbytné, má být obecné a stručné. Současné vymezení směšuje jak pojmové znaky výkonu závislé práce, tak jeho důsledky a *de facto* činí vymezení pro aplikační praxi nepoužitelným.

## **4. ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA**

**Závěr:** Zákoník práce má obecně vymezit zásady, na kterých spočívá. Mají to být zásady, ne konkrétní povinnosti, které se „nevešly“ do jiných ustanovení. Zdůrazněny mají být zejména tyto: ochrana právního postavení zaměstnance, zákaz zneužití hospodářského postavení zaměstnavatele, rovné zacházení, dodržování zákazu diskriminace, loajalita zaměstnance (hájení oprávněných zájmů zaměstnavatele), právo zaměstnance na zastoupení, informování, projednání a na kolektivní vyjednávání.

## **Komentář**

Současné znění § 13 zákoníku práce neobsahuje pouze obecné principy, ale i zbytečné proklamace a konkrétní povinnosti, které zásadami nejsou. Tím, že se konkrétní povinnosti kladené zejména na zaměstnavatele vypouštějí či zmírňují, naplňuje se cíl liberalizace. Zásada ochrany právního postavení zaměstnance slouží k větší pružnosti pracovního poměru. Je totiž nezbytné nahlížet na práva a povinnosti zaměstnance jako na celek: je-li jedna povinnost zvýšena, může to být vyváženo posílením některého práva – právní postavení zaměstnance se

přítom nezmění. Posiluje se tak vyjednávací prostor všech subjektů pracovního práva. K zajištění nezbytné ochrany zaměstnance, jako fakticky slabší smluvní strany se doporučuje výslovné zmínění zákazu zneužití hospodářského postavení zaměstnavatele, a to k vytváření nebo k využití závislosti zaměstnance a k dosažení zřejmé a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech. Jedná se o obecný princip soukromého práva.

## **5. VEDOUcí ZAMĚSTNANCI**

**Závěr:** Doporučujeme věnovat se novému vymezení pojmu „vedoucí zaměstnanec“ a to z ohledem na snahu o diferenciaci postavení vedoucích a běžných zaměstnanců.

### **Komentář**

Hlavní rozlišovací znak mezi běžnými a vedoucími zaměstnanci v platné právní úpravě spočívá v tom, že vedoucí zaměstnanec má svého podřízeného zaměstnance (dalším znakem je, že stojí na čele určitého stupně řízení). Tím se toto vymezení stává velmi úzkým a zasahujícím organizaci zaměstnavatele do velké hloubky. Navrhujeme-li u některých institutů vyšší míru rozlišení v postavení obou skupin zaměstnanců, musíme upozornit na to, že to spočívá především v rozdílné v kvalitě povinností, které má ten či onen zaměstnanec nést (např. v délce zkušební doby, v zahrnutí odměny za práci přesčas do celkové výše odměny apod.). Není správné, aby snížená míra ochrany dopadla dle současného vymezení na zaměstnance, kteří jsou vedoucími jen z toho titulu, že řídí jiného zaměstnance, přičemž jejich vliv na organizaci zaměstnavatele či její část je pramalý.

Pro tyto případy by bylo vhodnější vymezit pojem vedoucího zaměstnance v souladu se standardními zahraničními právními úpravami (např. Švýcarsko, Německo, Rakousko, Španělsko). Vymezení by nemělo směřovat na ty zaměstnance, kteří mají v podřízenosti jiného zaměstnance, ale mělo by dopadnout na zaměstnance, kteří podstatně ovlivňují chod zaměstnavatelovy organizace. Vymezení by tak mělo být širší, ale nemělo by strukturou zaměstnanců pronikat příliš do hloubky.

## **6. POSTAVENí ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ**

**Závěr:** Legislativně vyjádřit, že odborová organizace vystupuje v pracovně právních vztazích jednotlivých zaměstnanců toliko v případě, kdy ji k tomu zaměstnanec písemně pověří a toto pověření je prokázáno zaměstnavateli. Respektuje se tím svobodná vůle zaměstnance a sleduje se cíl liberalizace právní úpravy.

### **Komentář**

Vycházejí z nálezů Ústavního soudu, zaměstnanec, který není členem odborové organizace, má právo vyloučit působení odborové organizace ve svých individuálních pracovně právních vztazích. S ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informaci o členství v odborové organizaci, je z praktického hlediska potřebné takové působení odborové organizace podmínit písemným pověřením, a to každým jednotlivým zaměstnancem (bez ohledu na jeho členství či nečlenství v odborech).

## **7. REPREZENTATIVNOST ODBORŮ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

**Závěr 1:** Stanovit pravidla, kdy odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni: 1) jestliže členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, je nadpoloviční většina zaměstnanců, nebo 2) vyslovila-li s kolektivní smlouvou souhlas nadpoloviční většina zaměstnanců. Každý zaměstnanec má mít vždy právo vyloučit pro sebe závaznost kolektivní smlouvy jako celku.

### **Komentář**

Zde vycházíme ze tří základních premis: 1) základními subjekty pracovně právních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec, odborové organizace jsou pouze zástupci zaměstnanců, jejichž prostřednictvím mohou projevovat svoji vůli; 2) stále klesá početnost a reprezentativnost některých odborových organizací; 3) je třeba respektovat individuální vůli jednotlivých zaměstnanců.

Uvedení návrhu do praxe by mělo vést k vyššímu zapojení zaměstnanců do práce odborových organizací a k tomu, aby byly v činnosti odborů více reflektovány představy zaměstnanců.

**Závěr 2:** Transformovat oprávnění odborových organizací v oblasti spolurozhodování na právo projednání (konzultace). Konkrétní ustanovení jsou vyjmenována v příslušné části přílohy. Tímto se sleduje liberalizační cíl.

### **Komentář**

Široce pojaté právo spolurozhodování značně omezuje zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce a je v mezinárodní komparaci vysoce nadstandardní. Navíc některé z těchto případů je možné dohodnout v kolektivní smlouvě. Ingerenci odborů je vhodné řešit jednak prostřednictvím kolektivních smluv, jednak právem na projednání.

**Závěr 3:** Vypustit zákaz ukládat v kolektivní smlouvě povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

### **Komentář**

I když tímto zákazem bylo původně míněno, že v kolektivní smlouvě nelze ukládat povinnosti jmenovitě nebo funkčně uvedeným osobám, v praxi je to často vnímáno tak, že v kolektivní smlouvě nelze vůbec sjednávat povinnosti zaměstnanců. To však není důvodné. Zákaz je proto vhodné vypustit pro nadbytečnost a interpretační nejasnost.

## **8. ROZŠÍŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ**

**Závěr:** Zvážit úplné zrušení rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

**Alternativní závěr:** Ponechat dosavadní právní úpravu s možností, aby každý jednotlivý zaměstnavatel nebo odborová organizace, která u něho působí, měli právo podat návrh obecnému soudu, aby rozhodl, že kolektivní smlouva vyššího stupně pro ně není závazná, a to z důvodu uznatelných ekonomických nebo sociálních podmínek. Podání návrhu by mělo

k závaznosti kolektivní smlouvy odkladný účinek. Tato právní úprava vyžaduje doprovodnou novelu občanského soudního řádu.

### **Komentář**

Tyto závěry zohledňují reálnou ekonomickou a sociální potřebnost závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a individuální vůli subjektů pracovně právních vztahů. Tato problematika se týká § 7 a 7a zákona o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991 Sb.).

Poznámka: Problematika již není dále komentována v příloze (příloha č. 8 není zařazena).

## **9. ZKUŠEBNÍ DOBA**

**Závěr:** Prodloužit maximální délku zkušební doby ze tří na čtyři měsíce, stanovit pravidlo bránící zneužití zkušební doby, dále pravidlo zamezující tomu, aby zkušební doba tvořila převážnou část pracovního poměru, a také pravidlo předcházející neplatnosti sjednání zkušební doby.

**Alternativní doplnění závěru:** Zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců prodloužit na šest měsíců.

### **Komentář**

Tříměsíční zkušební doba není dostatečná k tomu, aby se obě strany dostatečně poznaly. Zejména na základě zvláštního postavení vedoucích zaměstnanců a z důvodu jejich významu pro úspěch zaměstnavatele, se v alternativě navrhuje připustit zkušební dobu v trvání až šesti měsíců. V této době se již dá očekávat, že si zaměstnavatel učiní dostatečnou představu o osobních i odborných kvalitách zaměstnance.

V evropských úpravách je zkušební doba delší, v některých případech i výrazně:<sup>1</sup> v Itálii, Francii, Chorvatsku a Bulharsku šest měsíců, ve Španělsku u vedoucích zaměstnanců až devět měsíců (u běžných zaměstnanců pak šest měsíců), ve Finsku a Estonsku čtyři měsíce (ve Finsku v některých případech až šest měsíců). V Německu není zákonem zkušební doba omezena – dle ustálené judikatury je na šest měsíců v zásadě nazíráno jako na přípustnou délku, v případech zaměstnanců vykonávajících jednoduché a rutinní práce je judikaturou připuštěna zkušební doba v trvání tří až čtyř měsíců.

Aby při kratších pracovních poměrech na dobu určitou nedocházelo k případům, kdy většinu takového poměru bude tvořit zkušební doba, navrhuje se po vzoru finské úpravy od určité hranice odstupňovat její délku. Sjednání delší než zákonem povolené zkušební doby nebude neplatné, pouze se k části nad povolenou mez nebude přihlížet; neplatnost ujednání o zkušební době jako celku se jeví jako příliš tvrdá sankce.

---

<sup>1</sup> Samozřejmě jsou i úpravy, kde je délka zkušební doby srovnatelná s naší současnou úpravou – např. v Maďarsku může zkušební doba činit maximálně tři měsíce, ve Švýcarsku též tři měsíce (přičemž ze zákona je první měsíc pracovního poměru vždy zkušební, není-li sjednáno jinak), v Nizozemí dva měsíce, v Rakousku dle typu zaměstnance jeden až dva měsíce (delší zkušební doba musí být věcně odůvodněná).

## **10. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU**

**Závěr:** Pravidla pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je třeba rozvolnit, přitom však nevybočit z hranic nastavených příslušnou směrnicí. Navrhuje se prodloužit základní dobu, ve které lze neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou ze dvou na tři roky. Je třeba zjednodušit i úpravu důvodů, které opravňují k prodloužení či opakovanému uzavření pracovního poměru na dobu určitou nad tři roky (např. vypuštěním ingerence odborové organizace).

### **Komentář**

Vznik prvního pracovního poměru na dobu určitou nebude nijak regulován, to směrnice nepožaduje. Bude omezena pouze jeho maximální délka – třemi roky. Opakovaný vznik (či prodloužení) bude v této době možné bez omezení. Nad tuto dobu je možné jít pouze v případě, že k tomu bude objektivní (věcně ospravedlnitelný) důvod. Cíl spočívající v liberalizaci je podpořen tím, že zákon stanoví okruh těchto důvodů toliko demonstrativním výčtem. Je ponecháno na judikatuře a doktríně, aby vymezily další případy, kdy zde takové důvody jsou. V kolektivní smlouvě budou moci být tyto důvody konkretizovány blíže či sjednány i další; to podporuje cíl flexibility. Takové řešení se považuje za kompromis mezi ekonomickými zájmy zaměstnavatele a zájmy zaměstnanců na stabilním pracovním poměru, který umožní profesní růst.

## **11. ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU**

**Závěr:** Ze zákoníku práce je nutno odstranit případy, které vykazují znaky nucené práce. Východiskem je zásada, že pracovní poměr je možné měnit jen dohodou smluvních stran. Jediné případy, kdy je možné přidělit zaměstnanci jinou práci bez jeho souhlasu, souvisí s mimořádnými (živelními) událostmi. V ostatních případech má mít zaměstnanec povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Nepřijme-li ji, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance; zaměstnanci přísluší náhrady mzdy ve výši průměrného výdělků. Do zákoníku práce je nutno navrátit úpravu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli.

### **Komentář**

Cíl tohoto návrhu směřuje k odstranění znaků nucené práce. Opatření musí být vnímáno v kontextu celé úpravy a též dalších navrhovaných změn. Za prvé – zaměstnavatel může z většiny důvodů, ve kterých je nyní oprávněn převést zaměstnance na jiný druh práce, přistoupit k jednostrannému skončení pracovního poměru. Za druhé – z dalšího textu návrhu vyplývá širší možnost rozvázání pracovního poměru, v němž nelze sjednanou práci nadále vykonávat (co do důvodů i výpovědních dob).

Zákon č. 188/1988 Sb. zavedl do zákoníku práce nový institut, tzv. dohodu o dočasném přidělení pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci. Zejména tím měly být řešeny případy stáží apod. Tento institut pak v zákoníku práce existoval až do konce září roku 2004, kdy byl zrušen (z. č. 436/2004 Sb.) s odůvodněním, že s přihlédnutím k právu EU nemá



opodstatnění. Půjčování zaměstnanců se v podstatě stalo monopolem agentur práce. Tato argumentace však byla lichá, žádná směrnice EU (ani její návrh), ani úmluva MOP č. 181 (38/2003 Sb.m.s.) monopol agentur práce nevyžadují. Podíváme-li se do zahraničí, takový monopol tam rovněž nenajdeme. Např. v Německu se rozlišuje mezi pravým zapůjčením (ke kterému může přistoupit kterýkoliv zaměstnavatel) a nepravým zapůjčením (které je doménou agentur práce). Na Slovensku je rovněž rozlišováno mezi typy zapůjčení zaměstnance. Také švýcarské pracovní právo rozeznává mezi výdělečným na nevýdělečným zapůjčením zaměstnance. Toto zapůjčení by se mělo dít mimo rámec podnikatelské činnosti zaměstnavatele, tedy nikoliv za úplatu jako pronájem pracovní síly. Důvodem pro takové přidělení může být např. zaškolení, stáž, výpomoc kolegovi při přechodném nedostatku práce, získání potřebných znalostí a dovedností atd. Smluvní svobodu není třeba v tomto ohledu omezovat, tímto se sleduje cíl flexibility právní úpravy.

## **12. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ**

**Závěr:** V zákoně by se měl rozšířit prostor pro skončení pracovního poměru. Proto navrhuje:

- a) zobecnit výpovědní důvody, ze kterých může zaměstnavatel propustit zaměstnance,
- b) umožnit propuštění bez ospravedlnitelného důvodu se zaplacením vysokého odstupného (zde zvýhodnit malé zaměstnavatele),
- c) umožnit tzv. vyplacení se z výpovědní doby,
- d) snížit základní výpovědní dobu na jeden měsíc a délku pracovně právního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli zohledňovat odstupňovanou výši odstupného. Alternativně k poslednímu bodu navrhuje odstupňovat délku výpovědní doby dle délky pracovně právního vztahu zaměstnance k vypovídajícímu zaměstnavateli.

Společným jmenovatelem všech těchto návrhů je zejména vyšší liberalizace právní úpravy a důraz na flexibilitu pracovního práva. Členové panelu se rovněž staví kladně k omezení stávajících ochranných dob.

### **Komentář**

Základní důvod pro legitimní ukončení pracovního poměru vyplývá ze samého smyslu zaměstnavatelské činnosti, tj. činnosti, při níž se zaměstnanec za mzdu podílí podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů. Je to tedy činnost, která nutně musí přinášet zisk převyšující náklady. Nemůže-li se zaměstnanec podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, nebo není-li tato činnost efektivní (případně není tak efektivní, jak by mohla být), je zde vždy legitimní důvod k ukončení pracovního poměru. Právo tak uznává určité ospravedlnitelné důvody, při kterých může zaměstnavatel obvykle přistoupit k propuštění zaměstnance. Zákon však nemá stanovit striktní výčet důvodů, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Takový postup není efektivní. Není v možnostech žádného kazuistického výčtu postihnout všechny případy, kdy je zaměstnavatelův požadavek na ukončení pracovního poměru legitimní. K zobecnění výpovědních důvodů lze přistoupit různými způsoby. Ke zvážení se předkládají tři varianty řešení (viz příloha). Expertní panel se přiklání k řešení

č. 3, neboť je nejen právnicky čisté, ale je rozumným kompromisem mezi požadavkem na liberalizaci a požadavkem na zachování současné judikatury. Ne všechny důvody lze označit za ospravedlnitelné a obvyklé. Nemá-li zaměstnavatel k výpovědi ospravedlnitelný důvod, přesto má mít možnost skončit pracovní poměr výpovědí, poskytne-li zaměstnanci kompenzaci ve formě vysokého odstupného. Základním předpokladem dobrého zaměstnavatelova výsledku je dnes zejména dobrá koordinace práce, a dobré sdílení informací. Proto narůstá význam komunikace mezi zaměstnanci a čím dál více se klade důraz na tzv. *soft skills*, které zahrnují schopnost zaměstnanců pracovat v týmu, naslouchat jiným, motivovat sebe sama i navzájem, nalézat nová řešení apod. Zaměstnavatel bude mít možnost dát zaměstnanci, který toto nesplňuje, výpověď, zaplatit mu odstupné a zaměstnat někoho jiného, o kom bude přesvědčen, že pracovní kolektiv posune dopředu.

Současné pracovní právo přistupuje naprosto shodně k zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok a k zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele již více než 20 let. Takové řešení je v Evropě ojedinělé. Odstupňovaná délka výpovědní doby je v Evropě běžná. V určitých obdobích ji lze nalézt např. v Maďarsku, Polsku, Belgii, Německu, Finsku, Řecku, Irsku, Lucembursku, Rakousku, Slovinsku. Obdobná úprava se vyskytuje i ve státech mimo EU, např. v Turecku, Tchajwanu. Existují dvě alternativy přístupu: přímo odstupňovat délku výpovědní doby, nebo stanovit základní výpovědní dobu a odstupňovat vyšší odstupného, čímž se vychází vstříc obecnému trendu, kdy se povinnosti stanovené k ochraně zaměstnance dají kompenzovat finanční částkou. Jelikož se rovněž navrhuje stanovit oběma stranám právo vyplatit se z výpovědní doby a zkrátit ji tak až na jeden týden, jsou ve svých důsledcích obě alternativy *de facto* rovnocenné. V případě první alternativy se však sluší dodat, že je vstřícnější vůči zaměstnavatelům, kteří nemohou vynaložit prostředky k okamžitému vyplacení kompenzačního odstupného.

### **13. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM**

**Závěr:** Zobecnit důvody opravňující obě strany k okamžitému zrušení pracovního poměru. Sleduje se opět cíl liberalizace právní úpravy.

#### **Komentář**

Pracovní smlouva je založena na předpokladu vzájemné důvěry obou smluvních stran. Ke zničení tohoto předpokladu mohou vést pouze vážné důvody – ty pak opravňují k užití okamžitého zrušení pracovního poměru. Tyto důvody lze souhrnně označit jako důvody, které jsou takového rázu, že není slušné požadovat na zaměstnavateli či zaměstnanci, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní lhůty. Vážný důvod je dán pouze tehdy, jeví-li se okamžité zrušení jediným možným východiskem. Prvek kontinuity se stávajícím stavem lze pozorovat s demonstrativním uvedením důvodů, se kterými počítá platná právní úprava.

## **14. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR**

**Závěr:** Zvýšit maximální počet hodin pro dohodu o provedení práce na 200 hodin. U dohody o pracovní činnosti povolit vykonávat práci až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby pro případy sezónních prací (maximálně na tři měsíce).

### **Komentář**

Oba návrhy směřují k vyšší liberalizaci pracovního práva, umožňují snazší zapojení určitých skupin osob do pracovního procesu v případech tzv. nepravidelné výpomoci (studenti, důchodci, rodiče na rodičovské dovolené).

## **15. PRACOVNÍ DOBA**

**Závěr:** V zájmu zvýšení flexibility pracovně právních vztahů navrhujeme výslovně stanovit, že za určitých podmínek se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na tzv. práci na zavolanou, tzn. zaměstnanec bude zaměstnavateli k dispozici v místě, které si sám určí a nastoupí práci, když ho bude zaměstnavatel potřebovat. Rovněž se navrhuje výslovně zmínit možnost job-sharingu, kdy více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo a sami si rozvrhují pracovní dobu.

### **Komentář**

Umožnění práce na zavolanou (on-call work) se navrhuje v souladu se záměry Zelené knihy EU. Zaměstnanec je zaměstnavateli k dispozici na zavolání; zaměstnanec si sám volí místo, kde tráví svůj volný čas (neurčuje mu ho zaměstnavatel). Zaměstnanec musí být schopný dostavit se k výkonu práce co nejdříve. Nesmí však jít o příliš krátkou lhůtu, neboť ta by zaměstnanci zcela znemožnila svobodně se rozhodnout, v jakém místě se bude nalézat. Tím, že se zaměstnanec musí dostavit, je přece jen omezen v trávení svého volného času.

Nynější možnost využití tohoto způsobu práce jen u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nedostatečná, a to s ohledem na jejich časová omezení. Současně se navrhuje stanovit záruky proti zneužívání práce na zavolanou v neprospěch zaměstnanců. Ty by spočívaly jednak v podmíněnosti vážnými provozními důvody a jednak garantováním práce alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (je-li předpokládána práce v menším rozsahu, lze využít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Jde o pracovní zapojení tradičně využívané důchodci, studenty nebo ženami v domácnosti.

## **16. ODMĚŇOVÁNÍ**

**Závěr 1:** Umožnit zaměstnavateli ve větší míře, aby mohl zaměstnanci poskytovat mzdu nebo plat i za dobu, po kterou nepracuje.

**Alternativa 1:** Zrušit institut „náhrady mzdy“ a stanovit, že mzda nebo plat se zaměstnanci poskytuje i za dobu, kdy nepracuje, pokud tak stanoví právní předpis; v případě

mzdy umožnit, aby tak mohl zaměstnavatel postupovat i v případě, že to bude sjednáno ve smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo určeno mzdovým výměrem.

### **Komentář k alternativě 1**

Poskytování náhrady mzdy je v některých případech administrativně náročné, a proto zaměstnavatelé v některých případech volí námi navržený postup z důvodu jednoduchosti i za současné právní úpravy (zejména zaměstnavatelé odměňující zaměstnance měsíční mzdou nebo platem). Je-li náhrada mzdy (platu) odvozená z průměrného výdělku vyšší než mzda (plat), což bývá obvyklé, dochází k obtížně obhajitelné situaci, že zaměstnanec je zaměstnavatelem placen lépe v době, kdy nepracuje, než v době, kdy pro něho koná práci.

**Alternativa 2:** Stanovit, že mzda i plat se zaměstnanci poskytují i za dobu, kdy nepracuje, pokud tak stanoví právní předpis při překážkách a při čerpání dovolené, je-li překážka či dovolená kratší než jedna celá směna. V případě mzdy umožnit, aby tak mohl zaměstnavatel postupovat i tehdy, když to bude sjednáno ve smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo určeno mzdovým výměrem, pokud zaměstnanci za tuto dobu nepřísluší jiné peněžní plnění související s výkonem práce.

### **Komentář k alternativě 2**

V současné době zaměstnavatel nemůže poskytovat zaměstnanci mzdu za dobu, kdy nepracuje, pokud zákon výslovně nestanoví něco jiného (§ 109 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Tímto bychom vytvořili zaměstnavatelům prostor pro poskytování mzdy nejen v případě, že by to stanovil zákon (jako je tomu například v současné době při prohlubování kvalifikace), ale i v případě, že by na to pamatovala vnitřní úprava mzdových poměrů u zaměstnavatele. Tuto možnost by z důvodu jednoduchosti využili zejména zaměstnavatelé odměňující zaměstnance měsíční nebo hodinovou mzdou. U těchto zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance měsíční mzdou by tato možnost mohla být využita například pro jednoduché „placení“ svátků v případě, že zaměstnanci odpadne směna z důvodu svátku. V současné době přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 odst. 3 zákoníku práce), což lze pokládat u zaměstnavatelů odměňujících své zaměstnance výše uvedenými mzdovými formami za nedůvodné.

**Závěr 2:** Zrušit ochranu zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. Současně se domníváme, že je již vhodná doba ke zrušení sazeb minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance (mladiství, invalidé). Proto navrhuje zrušit příslušnou pasáž vládního nařízení.

### **Komentář**

Navrhovanou změnou by se zjednodušil postup a zvýšil význam smluvního sjednání mzdy u zaměstnanců, kteří vykonávají práce vyšší složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Došlo by k úsporám výdajů z veřejných rozpočtů na platech zaměstnanců v nižších platových stupních a třídách, kterým by se poskytoval eventuelní doplatek jen do minimální mzdy. Institut nejnižší úrovně zaručené mzdy (dříve minimálních mzdových tarifů) není v jiných

zemích používán a ani v praxi v ČR, zejména u menších zaměstnavatelů se nevžil. Naopak, všeobecně uznávaným institutem je minimální mzda.

**Závěr 3:** Připustit možnost odchylného uplatnění principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty u zaměstnavatele, u kterého vykonávají zaměstnanci stejné práce nebo práce stejné hodnoty v prostředí s odlišnými sociálně ekonomickými podmínkami.

#### **Komentář**

Požadavek stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty v rozdílných sociálně ekonomických podmínkách je v příkrém rozporu s tržními pravidly utváření mezd. Zaměstnavatelé se dostávají do svízelné situace v případě, že se snaží umístit své provozy do míst s nižší výdělkovou úrovní (směrovací funkce mzdy) a přitom, aniž by měli jakýkoliv úmysl diskriminovat zaměstnance, mohou být nuceni k porovnávání výdělků svých zaměstnanců na těchto dvou rozdílných místech pouze podle vnitřních hledisek práce bez ohledu na vnější ekonomickou a sociální situaci, poměry na mzdovém trhu, trhu práce apod.

**Závěr 4:** Využít minimální mzdu jako základnu pro výpočet příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli, včetně odměny za pracovní pohotovost.

#### **Komentář**

Práce v noci a v sobotu a v neděli má stejný vliv na zaměstnance, na organizaci jeho rodinného a společenského života. Proto by se výše minimální míry kompenzace práce za těchto podmínek neměla lišit podle dříve dosahovaného výdělku.

**Závěr 5:** Připustit možnost sjednání mzdy s přihlédnutím k veškeré případné práci přesčas vedoucích zaměstnanců (k přesčasové práci, kterou může zaměstnavatel tomuto vedoucímu zaměstnanci nařídit i tu kterou koná s jeho souhlasem) a k práci přesčas u ostatních zaměstnanců (nevedoucích), ale pouze k té, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.

#### **Komentář**

Návrh sleduje zjednodušení mzdového oceňování práce přesčas u zaměstnanců, u kterých se pravidelná práce přesčas předpokládá.

**Závěr 6:** Umožnit odložení splatnosti dosažené mzdy za práci přesčas v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna místo příplatku a toto náhradní volno zaměstnanec čerpá v jiném kalendářním měsíci, než byla konána práce přesčas. Dosažená mzda by byla splatná za měsíc, kdy došlo k čerpání náhradního volna.

#### **Komentář**

Návrh se jeví jako výhodné zjednodušení pro zaměstnance odměňované měsíčními mzdovými sazbami, které by se nemusely díky této úpravě měnit, popřípadě i u jiných mzdových forem, jestliže má zaměstnanec zájem, aby jeho mzda v důsledku čerpání náhradního volna nepoklesla.

**Závěr 7:** Domníváme se, že není důvodu omezovat výplatu mzdy v jiné než české měně na případy pracovněprávních vztahů s cizím prvkem. Proto navrhujeme umožnit na základě dohody stran výplatu v jakékoliv volně směnitelně měně.

#### **Komentář**

Vstup do Evropské unie, rozšíření „shengenského prostoru“ o Českou republiku a volná směnitelnost koruny (CZK) umožňuje liberalizaci pracovněprávní úpravy i v této oblasti. V zájmu ochrany zaměstnanců je však nezbytné nepřipustit tento postup na základě jednostranného opatření zaměstnavatele.

**Závěr 8:** Opětovně zavést úpravu podmínek pro poskytování platu za práci přesčas platnou do konce roku 2006 pro vedoucí zaměstnance a vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem.

#### **Komentář**

Úprava podmínek pro poskytování platu za práci přesčas v § 127 zákoníku práce se neosvědčila. Předmětem kritiky je zejména skutečnost, že vedoucí zaměstnanci mohou ovlivňovat výkon vlastní práce přesčas, jednak to, že se jejich zvláštní postavení a vyšší míra pracovní dispozice zaměstnavatele s těmito zaměstnanci kompenzuje (mimo jiné) v rámci jiné složky platu, a to příplatku za vedení.

Při navrhované úpravě by vedoucím zaměstnancům (s výjimkou statutárního orgánu) příslušel bez dalších podmínek plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci pracovní pohotovosti. Pokud by vedoucí zaměstnanec konal práci přesčas, za kterou mu přísluší plat za práci přesčas, nezahrnovala by se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se vedoucímu zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas. To by platilo pouze pro účely odměňování, evidence přesčasové práce pro pracovněprávní účely by tím nebyla dotčena.

## **17. DOVOLENÁ**

**Závěr 1:** V oblasti dovolené navrhujeme jako nezbytné minimum řešení současné úpravy čerpání dovolené, zvláště nástupu dovolené ze zákona. Aby se vyhovělo požadavkům příslušné směrnice, navrhuje se stanovit, že právo na určení čerpání dovolené by v určitý okamžik přešlo na zaměstnance. Navíc se stanoví, že právo na dovolenou určitým okamžikem zanikne, avšak zaměstnanci bude náležet náhrada škody ve výši náhrady mzdy za zaniklou dovolenou a též náhradní doba dovolené ve stejné délce, nenese-li na zániku vinu.

#### **Komentář**

Příslušná směrnice nás zavazuje, aby minimální doba dovolené byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Členské státy mají zároveň zajistit, aby tomu tak skutečně bylo. To lze naplnit stanovením pravidel, která budou zaměstnavatele motivovat k určení nástupu dovolené. První pravidlo spočívá ve ztrátě práva určit nástup dovolené, otálí-li s tím příliš dlouho. Druhé pravidlo spočívá v povinnosti nahradit zaměstnanci škodu, a to v peněžní i naturální podobě.

**Závěr 2:** Jako velmi potřebné vnímáme zjednodušení celé úpravy institutu dovolené. Vzhledem k zadání, jsme se snažili alespoň postihnout základní principy, na kterých by měla budoucí úprava spočívat (viz příslušná příloha).

## **18. VNITŘNÍ PŘEDPIS**

**Závěr:** V návaznosti na nálezy Ústavního soudu navrhujeme stanovit jen základní pravidla pro vydání vnitřního předpisu, a to pouze toho, kterým zaměstnavatel stanoví zaměstnanci práva.

### **Komentář**

Vzhledem ke skutečnosti, že vnitřní předpis je hromadným pokynem zaměstnavatele, kterým specifikuje povinnosti zaměstnanců a jde tak o projev jeho nařizovacího práva, není třeba výslovně stanovit, že zaměstnavatel může vydat vnitřní předpis. Proto je možné vypustit nadbytečnou regulaci. Není např. důvod omezovat dobu, na kterou může být vnitřní předpis vydán, nebo uvádět zákaz zpětné účinnosti, neboť to vyplývá z povahy samotného právního úkonu.

## **19. AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

**Závěr:** Umožnit agenturám práce provádět dočasné přidělení i na základě dohody o provedení práce. Tento návrh má liberalizační povahu. Dále doporučujeme ve dvou alternativách stanovit, že na vztah mezi dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce a uživatelem se přiměřeně použijí ustanovení o vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud zákon nestanoví jinak. Navrhuje se též vymezit, co jsou mzdové a ostatní pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, které je nutné minimálně přiznat agenturnímu zaměstnanci. Zároveň navrhujeme přesunout úpravu agenturního zaměstnávání do části věnované změnám pracovního poměru.

### **Komentář**

V současnosti není dán žádný důvod pro to, aby agentury práce nemohly využívat všechny základní pracovněprávní vztahy a byly tak v nevýhodném postavení vůči ostatním zaměstnavatelům. Riziko, že některé agentury budou zneužívat dohody o provedení práce je stejně velké, jako u ostatních zaměstnavatelů. Na trhu práce je značná potřeba využití těchto dohod zejména v době letních prázdnin pro zapojení studentů.

K odstranění četných nejasností se navrhuje zpřesnit právní úpravu agenturního zaměstnávání, aby nevznikaly nejasnosti o dělbě povinností mezi agenturou práce a uživatelem a výslovně též stanovit působnost zástupců zaměstnanců u uživatele na agenturního zaměstnance, pro účely jejich práva na informace a projednání.

## **20. KONKURENČNÍ DOLOŽKA**

**Závěr:** Konkurenční doložku upravit zcela nově, zásadní jsou zejména tyto změny: snížení povinné kompenzace na polovinu průměrného výdělku bývalého zaměstnance, prodloužení maximální doby trvání konkurenční doložky na dva roky, stanovení moderačního práva soudu (omezuje-li konkurenční doložka více, než je spravedlivé), zrušení zákazu sjednat konkurenční doložku ve zkušební době.

### **Komentář**

V současné podobě je konkurenční doložka neživotným institutem, který vůbec neplní svoji nezastupitelnou roli, a to zejména pro špatně vymezený rozsah možného zákazu a s ohledem na výši finanční kompenzace. Konkurenční doložka je preventivním opatřením a jako takovou je nutno ji vnímat. Návrh je vyváženou úpravou mezi zájmy zaměstnavatele a bývalého zaměstnance, kterému se dává široké právo domáhat se omezení zákazu konkurence u soudu, nepovažuje-li své omezení za spravedlivé. Konkurenční doložka může být navíc uzavřena pouze se zaměstnancem, který má možnost získat během pracovního poměru znalosti, jejichž využití může zaměstnavateli přivodit podstatnou újmu. Musí jít o určité kvalifikované znalosti, kam můžeme zařadit např. obeznámení se s obchodním tajemstvím nebo s klientelou zaměstnavatele. Nemůže jít o znalosti běžné, které lze získat i jiným zákonným způsobem, než při výkonu práce pro zaměstnavatele. Blíže viz příloha.

## **21. DORUČOVÁNÍ**

**Závěr:** Zrušit úpravu doručování v zákoníku práce.

### **Komentář**

Úprava doručování je zbytečně komplikovaná a nesystémová, když se snaží aplikovat procesní pravidla na hmotně právní úkony. Při doručování právních úkonů se podpůrně uplatní občanský zákoník. Účinnost adresovaných právních jednání úkonů (např. výpověď) je vázána na okamžik, kdy vstoupí do sféry ovládané adresátem. Toto pravidlo je v zákoně výslovně formulováno v § 45 obč. zák. Právní úkon učiněný mezi subjekty jednajícími přímo je vůči adresátovi účinný neprodleně. Právní úkon vůči nepřítomné osobě působí účinky od okamžiku, kdy adresát nabude objektivní možnost seznámit se s obsahem. Postačí doručení dopisu do jeho poštovní schránky, popřípadě vhození oznámení o uložení zásilky na poště (důležitý je okamžik pokusu o první doručení, ne vyzvednutí zásilky na poště). Nerozhoduje, zda se adresát s právním úkonem skutečně seznámil. Riziko se tak rozděluje mezi oba subjekty – odesílatel nese riziko přepravy, adresát nese riziko vyplývající z jeho nepřítomnosti v místě svého domicilu.

Poznámka: Problematika již není dále komentována v příloze (příloha č. 21 není zařazena).



## **22. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ**

**Závěr 1:** Ustanovení je třeba zejména zpřesnit a využít možností, které dává příslušná směrnice tak, aby úprava byla více liberální. Proto např. navrhuje omezit ochrannou dobu, ve které je nabyvatel vázán kolektivní smlouvou uzavřenou převodcem, na jeden rok.

### **Komentář**

Dodržování kolektivních smluv po převodu může v praxi způsobit řadu problémů. Směrnice umožňuje státům omezit povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy po dobu jednoho roku, pokud v rámci této doby nedojde k rozvázání kolektivní smlouvy, ukončení její platnosti nebo k uzavření kolektivní smlouvy jiné. Domníváme se, že toto omezení je praktické zejména v případech kolektivních smluv uzavřených na delší časové období, kdy se přejímající zaměstnavatel a odborová organizace nejsou schopni dohodnout na uzavření jiné kolektivní smlouvy. Může také dojít k situaci, kdy k přejímajícímu zaměstnavateli nepřejdou členové odborů a nebude se u něj pak žádná další kolektivní smlouva vyjednávat. V takovém případě nezbyvá přejímajícímu zaměstnavateli než čekat na skončení účinnosti původní kolektivní smlouvy, aniž by byl schopen její ukončení vyjednat. V případě konkurence kolektivních smluv může dojít k ještě komplikovanějším případům a pro dodržování podmínek je tak vhodné stanovit maximální dobu jednoho roku.

**Závěr 2:** V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora je třeba legislativně podchytit případy, kdy zaměstnanec nesouhlasí se změnou zaměstnavatele a nechce k němu přejít. V současné úpravě toto není vůbec řešeno, přestože zaměstnanci toto právo mají.

### **Komentář**

Vychází se z myšlenky, že je neslučitelné s důstojností člověka, s jeho právem na svobodný rozvoj jeho osobnosti a s právem na svobodnou volbu zaměstnání, nutit ho, aby pracoval pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nevybral. Zaměstnanec má právo na pokračování v pracovním poměru s novým zaměstnavatelem, ale není to jeho povinnost.<sup>2</sup> Zaměstnanec nemusí odmítnutí žádným způsobem zdůvodňovat. Zaměstnavatelé jsou Ti, kdo určují, kdy začíná běžet lhůta k využití práva odmítnout změnu. Pokud sdělí potřebné informace v dostatečném předstihu, budou mít ještě před uskutečněním změny dostatečnou jistotu v tom, který ze zaměstnanců chce či nechce přejít k novému zaměstnavateli.

---

<sup>2</sup> Viz rozsudek ze dne 16. prosince 1992, Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis a Uwe Skreb a Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH, spojené případy C-132/91, C-138/91, C-139/91, odst. 31.