

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

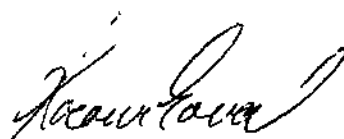
Návrh nového zákoníku práce

Vedoucí diplomové práce : prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Diplomantka: Eliška Kocourková, 5.ročník
Náves sv. Petra a Pavla 10
252 41 Zlatníky-Hodkovice

Leden 2007

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Kouřilová".

Obsah

	str.
I. Úvod	1
II. Historický vývoj pracovního práva na našem území.....	2
1. Počátky právní úpravy pracovněprávních vztahů.....	2
2. Vývoj právní úpravy v období kapitalismu.....	3
3. Pracovní zákonodárství po roce 1918.....	5
4. Zákoník práce – z. č. 65/1965 Sb. (s účinností od 1.1. 1966).....	7
5. Pracovní zákonodárství po roce 1989.....	8
6. První harmonizační novela (z. č. 155/2000 Sb.).....	9
7. Druhá harmonizační novela (z. č. 46/2004 Sb.).....	9
III. Nový zákoník práce – z. č. 262/2006 Sb.....	11
1. Cíle navrhované úpravy.....	11
2. Legislativní proces.....	11
3. Změny v novém zákoníku práce.....	13
3.1. Úprava základních otázek.....	13
3.2. Pracovní poměr.....	16
3.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	21
3.4. Konto pracovní doby.....	21
3.5. Mzda, plat, odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr...	22
3.6. Překážky v práci na straně zaměstnance.....	23
3.7. Náhrada škody.....	24
3.8. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance.....	26
3.9. Kolektivní právo.....	27
3.10. Vnitřní předpis.....	29
3.11. Ostatní.....	30
IV. Zhodnocení zásadních změn nové právní úpravy.....	32
1. Obecné otázky.....	32
2. Změna pracovního poměru.....	34
3. Skončení pracovního poměru.....	36
4. Kolektivní právo.....	38
5. Náhrada mzdy při dočasné při dočasné pracovní neschopnosti – „nemocenská“.....	43
6. Vztah zaměstnavatel – zaměstnanec.....	46
V. Právní úprava pracovního práva v některých nových státech EU.....	48
1. Estonsko.....	49
2. Polsko.....	50
3. Slovensko.....	51
VI. Závěr.....	57
Příloha 1: Seznam použité literatury.....	63

I. Úvod

Minulý zákoník práce byl schválen již před více než 40 lety a byl jedním z našich nejdéle platných právních předpisů. Tato právní úprava byla mnohokrát novelizována, a to zejména v posledních 15 letech – počet novel překročil číslo 50. Vzhledem k tomu, že se situace v pracovněprávní oblasti neustále vyvíjí, bylo jasné, že zákoník práce neodpovídá současným poměrům, je ve své podstatě zastaralý a nutně potřebuje zásadní změny. O nutnosti vytvořit moderní kodex pracovního práva se přitom hovořilo už od konce 90. let. Dne 23.5. 2006 byl Poslaneckou sněmovnou definitivně schválen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1.1. 2007. Formálně se tímto datem završilo letité úsilí o modernizaci českého pracovního práva. Nový kodex je však kontroverzní právní normou, která v době své přípravy a schvalování vedla ke střetům mezi zástupci odborů a reprezentanty zaměstnavatelů a mezi politickou levicí a pravicí. Zákon byl nakonec schválen až v samém závěru funkčního období Sněmovny spojenými hlasy sociálnědemokratických a komunistických poslanců i přes odmítavá stanoviska Senátu a prezidenta republiky. Do popředí zájmu se opět dostal po vítězství pravice ve volbách, jejímž cílem bylo prosadit odložení účinnosti této normy. Varování před nedokonalostí právní úpravy zaznívá i od velké části odborné veřejnosti. Otázkou zůstává, jak se do životaschopnosti nového zákoníku práce promítne současná politická konstelace, ať ve vládě či v zákonodárném sboru vzhledem k nemožnosti prosadit jakékoli zásadní změny.

II. Historický vývoj pracovního práva na našem území

1. Počátky právní úpravy pracovněprávních vztahů

Pracovní právo se na území dnešní České republiky začalo rozvíjet od konce 18. století v souvislosti s rozvojem kapitalismu. Se snahou upravit pracovní vztahy se ale můžeme setkat již dříve ve starověkém Římě (např. *locatio conductio operarum*) a ve středověku (v právu horním, v čeledních a cechovních předpisech).

První významnou právní úpravu můžeme najít v horním zákoníku Václava II. („*ius regale montanorum*“) z let 1300-1305, jehož autorem byl italský právník Gozzius z Orvieta. Zákoník se skládal ze čtyř knih a až do 16. století byl základní normou, která určovala charakter báňského právního systému. Definitivně byl zrušen horním zákoníkem z roku 1854. Pracovní týden byl koncipován jako pětidenní s tím, že v sobotu byla vyplácena mzda. Dělníci měli dostat takovou mzdu, aby pokryla jejich životní náklady a nemuseli páchat majetkovou trestnou činnost. Významné postavení pak v rámci zákoníku zastávali kováři, neboť šlo o velmi žádané řemeslo a každý důl si je chtěl udržet, tak dostávali výplatu i v době, kdy těžba příliš nevynášela. Pracovní smlouva byla uzavírána ústně s dvoutýdenní zkušební dobou, ve které kverci (podnikatelé, kteří najímali kováře) mohli dát kováři výpověď bez udání důvodu, po uplynutí této doby již jen s uvedením důvodu. Vzhledem ke své pozici se kováři mohli se svými stížnostmi, týkajícími se mzdových a jiných oblastí, obracet přímo na královské úředníky a ti, pokud problém nevyřešili do 14 dnů, tak kováři už

nebyli smlouvou s kverky vázáni. Kromě jiného dále horní zákoník obsahoval i první protikoaliční předpisy zakazující horníkům, kteří pracovali v podzemí, a kovářům, kteří pracovali na povrchu, samostatně se organizovat ve spolcích za účelem stávek. Na svou dobu také velmi pokrokově upravil otázku bezpečnosti práce v dolech – stanovil např. technické parametry pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení.

Mimo hornické řemeslo byly pracovní smlouvy sjednávány jako smlouvy čelední, tovaryšské a učednické.

Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí obvykle na den sv. Martina (11.11.) na období jednoho roku. Při nástupu čeledín nebo děvečka obdrželi závdavek, kterým byla smlouva potvrzena. Během sjednaného období pracovali zpravidla pouze za stravu, oděv a ubytování. Odměna za vykonanou práci byla vyplácena až po uplynutí lhůty jednoho roku. Od 16. století byly pracovněprávní poměry čeledi upraveny čeledními řády, které vyhlásily zemské sněmy. Osoba ucházející se o práci se napříště musela prokázat tzv. fedrovním listem (tj. písemným souhlasem vrchnosti, které poddaný patřil). Plnění již uzavřené smlouvy mohlo být na čeledínech trestně vymáháno.

Tovaryšské a učednické smlouvy byly upraveny v cechovních řádech.

2. Vývoj právní úpravy v období kapitalismu

Významným mezníkem v úpravě pracovněprávních vztahů se stává přelom 18. a 19. století v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781 a rozvojem průmyslu.

Služební poměr, jakožto základní pracovní vztah, byl právně upraven Všeobecným rakouským občanským zákoníkem z roku 1811 v rámci námezdní smlouvy, která zahrnovala smlouvu o dílo a smlouvu služební, přičemž později na základě třetí novely občanského zákoníku v roce 1916 dochází k jejich legislativnímu oddělení. Služební smlouva obsahovala závazek konat po určitou dobu pro jiného služby a smlouva o dílo závazek zaměstnance k provedení díla za mzdu. Na rozdíl od dřívější úpravy bylo možné si sjednat vyměření platu podle měsíců nebo i kratšího období. Pokud k tomu došlo, musela být odměna za práci vyplacena na konci každého tohoto období. Služební poměr končil uplynutím času. Jestliže byl sjednán doživotně či na dobu delší než 5 let, mohl být vypovězen po 5 letech se 6 měsíční výpovědní lhůtou. Další možností byla dohoda či výpověď – její důvod nemusel být uveden. Výpovědní doba mohla být stanovena buď smluvně (pak musela být delší než zákonná a zároveň stejná pro obě strany), nebo vyplývala ze zákona (v tomto případě se její délka pohybovala v rozmezí od 1 dne do 14 dnů a vymezovala se dle délky trvání služebního poměru a charakteru práce). Při skončení služebního poměru měl zaměstnanec právní nárok na vydání vysvědčení o době a způsobu služby, přičemž nepřipustné byly poznámky, které by mu ztížily vyhledání nového místa.

I v 19. století stanovily práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců čelední řády. Zaměstnavatelé měli např. právo zaměstnance tělesně trestat a při odchodu zaměstnance mu mohli prohlédat jeho věci. Čeledíni, děvečky a služky, na které se vztahovaly čelední řády, museli mít čelední knížky, do kterých jim zaměstnavatelé zaznamenávali hodnocení jejich práce.

V polovině 19. století dochází k rozvoji ochranného zákonodárství, které se vzhledem k špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců v práci, vedoucímu k jejich radikalizaci, snaží garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. Je vydán například dvorský dekret (1842), který povolil zaměstnávat děti až od 9 let (avšak pod podmínkou, že alespoň 3 roky navštěvovaly školu), pokud školu nenavštěvovaly od 12 let. Pracovní doba dětí do 12 let mohla být maximálně 10 hodin, děti od 12 let do 16 let pak 12 hodin. Dále horní zákon (1854), jenž ukládal majitelům dolů, aby zřídili tzv. hornické bratrské pokladny, čímž byl položen základ nemocenského a důchodového pojištění dělníků. Živnostenský řád (1859) pak zakázal zaměstnávat děti do 10 let. Děti do 12 let bylo možné zaměstnávat jen tehdy, pokud o to požádal jejich otec.

Prosincová ústava z roku 1867 v rámci demokratických změn zakotvila koaliční svobodu, což umožnilo vytváření odborových organizací zaměstnanců i zájmových sdružení zaměstnavatelů. Tím byl položen právní základ pro vznik kolektivního pracovního práva.

Na základě zákona č. 43/1870 ř. z. již nadále nemohly být stávky, při kterých nedošlo k ohrožení veřejného klidu a pořádku, trestně stíhány.

3. Pracovní zákonodárství po roce 1918

Trend ochranného zákonodárství pokračuje i po vzniku Československa. Stejně jako v době předcházející, tak i v této pracovní právo osciluje mezi dvěma póly, a to právem soukromým a právem veřejným, kdy právní úprava nájmu pracovní síly (sjednávání pracovní smlouvy) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy, zatímco otázky pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kolektivních smluv a

závodních zastupitelstev spadají svou kogentní povahou do práva veřejného.

Období před vznikem československého státu je charakterizováno prohlubováním roztržitého právního úprav, kdy určitým kategoriím zaměstnanců, jejichž výkon práce má větší podíl na fungování státu, je poskytována větší ochrana (např. zákon o obecných pomocnících z roku 1910; o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů z roku 1914 – tzv. služební pragmatika).

Prvorepubliková právní úprava přináší zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich zabezpečení – např. zákon o osmi hodinové pracovní době z roku 1918, zákon o placené dovolené, zákon o podporách v nezaměstnanosti atd. Na významu též nabývá kolektivní vyjednávání. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými, a to při úpravě otázek legislativně neupravených, eventuálně při sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Rozšířila se i možnost zájmového zastupování zaměstnanců, kteří si mohli zvolit závodní radu (závodní výbor), která by hájila jejich zájmy, zejména dohlížela na dodržování smluv, řádů a pracovních podmínek. Tyto závodní rady fungovaly v součinnosti s odborovými organizacemi.

Vlivem politické situace po únoru 1948 se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Pracující se stávají vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele se ocitá socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Charakteristickým rysem pracovního zákonodárství je sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

4. Zákoník práce – z. č. 65/1965 Sb. (s účinností od 1.1. 1966)

Vydání zákoníku práce představovalo vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Jeho návrh tehdy připravila Ústřední rada odborů, která vzhledem k neexistenci ministerstva práce zajišťovala péči o pracovněprávní záležitosti.

Zákoník práce odstranil přetrvávající rozdílnost právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi. Tento sjednocovací trend byl obdobný ve všech zemích tzv. socialistického tábora. Vycházel z principu rovného postavení všech občanů ve vztahu k výrobním prostředkům a tudíž stejných možností pro všechny v rámci pracovního procesu. Zaměstnávání mezi občany bylo přípustné jen k výkonu služeb pro osobní potřebu (šlo např. o pomocnice v domácnosti, ošetřovatelky dětí apod.). Pojem zaměstnavatel a zaměstnanec byl nahrazen označením „socialistická organizace“ a „pracovník“. Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovního práva. Ustanovení byla převážně kogentní povahy nedovolující odchýlné smluvní ujednání. Oproti předchozímu pojetí byl zákoník práce koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval subsidiární použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

I když po formální stránce odpovídala právní úprava mezinárodním požadavkům, např. minimálním standardům Mezinárodní organizace práce, vzhledem k politickému prostředí, ve kterém byl zákoník vydán, docházelo k oslabování účinnosti práva, přičemž pracovní právo bylo řízeno direktivně prostřednictvím právních předpisů nižší právní síly.

5. Pracovní zákonodárství po roce 1989

Zásadní změnu po pádu komunistického režimu přinesl zákon č.105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., jímž se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností. Důležitým podnětem k těmto změnám byla novela Ústavy ČSSR, která zakotvila jednotný systém vlastnictví (vlastnictví se přestalo členit na státní, soukromé a osobní) a zajistila tak všem vlastníkům stejné postavení a rovnocennou ochranu.

Charakter pracovněprávních vztahů dále dotváří zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti – s účinností od 1.10. 2004 nahrazen novou právní úpravou, a to zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Z režimu zákoníku práce se v roce 1992 vydělila oblast odměňování. Nově byla upravena zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Od vydání Listiny základních práv a svobod je v čl. 26 každému garantováno právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

V oblasti kolektivního pracovního práva je v čl. 27 Listiny zakotveno právo každého svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Je zde také stanoveno, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, a že omezovat počet odborových organizací je

nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

6. První harmonizační novela (z. č. 155/2000 Sb.)

Hlavním cílem této novely zákoníku práce bylo promítnutí směrnic ES do právního řádu ČR za účelem dosažení jeho slučitelnosti s právem Evropských společenství. Novela posiluje postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – zakotvuje zásadu rovného zacházení pro muže a ženy a zásadu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, prohlubuje právo zaměstnanců na informace a projednání, klade zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a vytváří prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami.¹⁾

7. Druhá harmonizační novela (z. č. 46/2004 Sb.)

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie bylo nezbytné implementovat do českého právního řádu další směrnice týkající se problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace a stanovit tak základní rámec pro boj s diskriminací jak na základě rasového či etnického původu, tak na základě víry, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace a uvedení v účinnosti zásady rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, včetně pracovních podmínek.

¹⁾ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 2.vydání, C.H. Beck, Praha 2004,

Galvas M. a kol.: Pracovní právo, 2.vydání, Doplněk, Brno 2004.

Současně byla změněna i ustanovení upravující konkurenční doložky, pracovní smlouvy na dobu určitou, přestávky v práci na jídlo a oddech a výpověď zdravotně postiženému.

III. Nový zákoník práce – z. č. 262/2006 Sb.

(s účinností od 1.1. 2007)

1. Cíle navrhované úpravy

Autoři nové podoby zákoníku práce se museli vypořádat s několika základními úkoly, které byly hlavními body diskuse o nové úpravě pracovněprávních vztahů od počátku 90. let. Mezi tyto úkoly řadíme:

- nové vymezení vztahu pracovního práva a občanského práva,
- celkovou liberalizaci pracovního práva, odklon od dosud převážně kogentního charakteru zákoníku práce,
- celkové zpřehlednění pracovněprávní úpravy,
- „zatraktivnění“ pracovněprávních vztahů, zejména cestou liberalizace v oblasti mobility zaměstnanců, a s tím spojenou větší smluvní svobodu při vzniku pracovního poměru a zejména zjednodušením rozvazování pracovního poměru,
- zohlednění závazků České republiky vyplývajících z mezinárodních dokumentů, a to včetně adekvátní implementace směrnic ES.²⁾

2. Legislativní proces

V roce 2001 došlo k ustavení expertní skupiny při Ministerstvu práce a sociálních věcí, která měla za úkol podílet se na přípravě nového

²⁾ Bělina M., Pichrt J. : Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, 2005, č.11, C.H. Beck, Praha 2005, str. 381.

zákoníku práce. Ministerstvo poté připravilo věcný záměr, jenž byl v roce 2003 rozeslán do mezirezortního připomínkového řízení. I přestože přišlo na 700 připomínek, vláda věcný záměr neprojednala a v polovině roku 2004 rozhodla o urychlení prací a o přípravě paragrafovaného znění návrhu s přihlédnutím k postupu přípravy občanského zákoníku (usnesení vlády ČR ze dne 19.5. 2004 č. 477, k přípravě nového zákoníku práce).

Vláda prostřednictvím ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha předložila Poslanecké sněmovně návrh zákoníku práce dne 27.9. 2005. V rámci prvního čtení byl přikázán výboru pro sociální politiku a zdravotnictví, kde bylo během projednávání přijato několik pozměňovacích návrhů a ústavně právnímu výboru, jenž ho doporučil schválit. Návrh zákona byl schválen ve třetím čtení, které proběhlo 8.2. 2006 na 53. schůzi. Poté byl postoupen Senátu. Jak ústavně právní výbor Senátu, tak výbor pro zdravotnictví a sociální politiku i výbor pro hospodářství, zemědělství a dopravu doporučil návrh zamítnout, což se také v rámci projednávání na 10. schůzi Senátu stalo. O vráceném návrhu pak hlasovala na své 55. schůzi Sněmovna, která setrvala na původním návrhu zákona. Dne 25.4. 2006 byl zákon doručen prezidentovi republiky, který ho však odmítl podepsat a vrátil ho zpět Sněmovně. Legislativní proces byl završen dne 23.5. 2006, kdy na své 56. schůzi Sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky hlasy poslanců ČSSD a KSČM - z přítomných 179 poslanců se vyslovilo 107 pro a 65 proti. Schválený zákoník práce byl doručen k podpisu premiérovi Jiřímu Paroubkovi a dne 7.6. 2006 vyhlášen ve Sbírce zákonů v částce 84 pod číslem 262/2006 Sb.

Spolu se zákoníkem práce byl přijat i zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

3. Změny v novém zákoníku práce

3.1. Úprava základních otázek

Nový zákoník práce dle svého § 1 považuje za vztahy pracovněprávní nejen vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale rovněž vztahy kolektivní povahy. Dále zákoník práce zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru.

Základním přístupem, kterým je ovládána právní úprava pracovních vztahů, je zcela nově princip „co není zakázáno, je dovoleno“ (dosud platila jeho opačná podoba – „co není dovoleno, je zakázáno“), jenž vychází z ústavní zásady, která je vlastní oboru soukromého práva, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky). Díky novému pojetí budou moci účastníci pracovněprávních vztahů uzavírat i v zákoníku práce nepojmenované smlouvy.

V § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce je vyjádřena dispozitivnost právních norem, která úzce souvisí s výše uvedenou zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to tento výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Je zde zvolen podobný způsob vymezení jako je tomu v ustanovení § 2 odst. 3 občanského zákoníku s tím, že v případě zákoníku práce je výčet ustanovení, od kterých se není možné odchýlit, dále značně

rozšířen. K odchýlné úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem. Umožňuje se tak sjednávání všech nároků, jejichž sjednání nebude zakázáno. Rovněž bude možné dohodnout i nároky vyšší, a to takové, které zákoník práce označuje jako minimální nebo pojmem „nejméně“ (např. odstupné, příplatek za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli apod.).

Nově je také upraven vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, a to na principu delegace norem občanského zákoníku. Ustanovení občanského zákoníku se tak použijí na pracovněprávní vztahy jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví (tak je tomu např. v § 8, § 10 odst. 2, § 12, § 18 apod.).

Dalším charakteristickým znakem zákoníku práce je soustředění více dosavadních samostatných právních předpisů do jednoho zákona. Zákoník přebírá zcela či ve větší míře problematiku obsaženou v zákoně o mzdě, zákoně o platu, zákoně o cestovních náhradách a zákoně č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Zákon o mzdě (z. č. 1/1992 Sb.) a zákon o cestovních náhradách (z. č. 119/1992 Sb.) se s účinností nového zákoníku práce zrušují, zákon č. 120/1990 Sb. se novelizuje a zákon o platu (z. č. 143/1992 Sb.) se bude vztahovat jen na odměňování služebních vztahů vojáků z povolání.

Změnu oproti dosavadní úpravě představuje vymezení závislé práce, za kterou se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance, který je vztahu podřízenosti, pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na

jeho odpovědnost (§ 2 odst. 4 zákoníku práce). Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Jako základní pracovněprávní vztahy jsou definovány pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce). Pokud by zaměstnanec nevykonával tuto závislou činnost v pracovněprávním vztahu, nemá a nemůže uplatňovat práva a nároky vyplývající z pracovněprávních předpisů a není těmito předpisy chráněn (neměl by nárok na pracovní volno při překážkách v práci, na dovolenou na zotavenou, minimální mzdu apod.). Za závislou práci se považují také případy agenturního zaměstnávání (§ 2 odst. 5 zákoníku práce). V souvislosti s definicí závislé práce a povinností vykonávat tuto práci pouze v pracovněprávním vztahu se ze zákona o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb.) vypouští ustanovení upravující povinnost zaměstnavatelů zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnávají v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce (tzv. zákaz švarc systému)³⁾.

Ustanovení § 13 obsahuje základní zásady pracovněprávních vztahů, které mají dle důvodové zprávy sloužit také jako výkladová pravidla.

Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace je obsažena v zákoníku práce v menším rozsahu, než tomu bylo dosud, protože předpokládá podrobnou úpravu v antidiskriminačním zákonu (zákonu o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací), jenž by měl platit i pro pracovněprávní vztahy. Zákon však dosud nebyl přijat.

Koncepční změna se týká i části páté (bezpečnost a ochrana zdraví při práci), kdy zákoník práce obsahuje pouze základní úpravu práv

³⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1154, 2005, str.51.

a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů na tomto úseku a ostatní otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, (jakož i mimo pracovněprávní vztahy) upravuje s účinností od 1.1. 2007 zvláštní zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

3.2. Pracovní poměr

Pracovní poměr bude moci být založen pouze pracovní smlouvou nebo jmenováním. Nová úprava už nepočítá se založením pracovního poměru volbou. Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 zákoníku práce). Každá pracovní smlouva bude muset být uzavřena písemně bez ohledu na délku trvání pracovního poměru. Dosud zákon umožňoval u kratších pracovních poměrů (trvajících do jednoho měsíce) nemít pracovní smlouvu sjednanou písemně. V případě jmenování se jím pracovní poměr vedoucích pracovníků zakládá jen v taxativně stanovených případech v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se především o vedoucí organizačních složek státu, státních fondů, příspěvkových organizací, ředitelů státních podniků, školských právnických osob a dalších. Na pracovní poměry založené před 1.1. 2007 volbou nebo jmenováním se od tohoto data bude pohlížet jako na pracovní poměry založené pracovní smlouvou (s výjimkami uvedenými v § 364 odst. 3

zákoníku práce). Co se týče odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, tak zákoník práce v podstatě kopíruje bývalou úpravu, avšak bez toho, aby použití těchto institutů vždy nutně předcházelo jmenování. Jelikož je omezen vznik pracovního poměru jmenováním, může být vedoucí zaměstnanec z pracovního místa odvolán i tehdy, pokud byl jeho pracovní poměr založen pracovní smlouvou a současně jde o vedoucí místo uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Možnost odvolání musí zaměstnavatel s vedoucím pracovníkem dohodnout, přičemž podmínkou takovéto dohody je, že v ní musí být zároveň sjednáno právo zaměstnance se vedoucího místa vzdát. I nadále odvoláním (vzdáním se pracovního místa) pracovní poměr neskončí a zaměstnavatel je povinen nabídnout takovému zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu.

Novinka je uvedena v § 13 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Hlavním důvodem je, aby se neobcházel ustanovení o přesčasové práci. To se určitým způsobem týká i institutů vedlejšího a souběžného pracovního poměru, které se v novém zákoníku práce již neobjevují. Neznamená to však, že by zaměstnanec nemohl být zaměstnán ve dvou pracovních poměrech např. u jiných zaměstnavatelů, kdy u jednoho by konal práce po stanovenou týdenní pracovní dobu a u druhého po kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Nově nepůjde už o vedlejší pracovní poměr, ale o dva pracovní poměry, které se budou posuzovat samostatně. Problémem je, že zákoník práce ve svých přechodných ustanoveních žádným způsobem neřeší, jak mají zaměstnavatelé postupovat v souvislosti se zrušením tohoto institutu.

Zřejmě tedy lidé zaměstnaní na vedlejší pracovní poměr, se tak od 1.1. 2007 stanou „normálními“ zaměstnanci.

Napříště se doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, již nebude započítávat do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů jak tomu bylo doteď, ale bude platit, že doba překážek v práci se do zkušební doby nezapočítává. Zkušební dobu bude možné sjednat nejpozději v den, který byl dohodnut jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, a to písemně pod sankcí neplatnosti (§ 35 zákoníku práce). Nikde ale již není stanoveno, že sjednání musí být provedeno v pracovní smlouvě. Nově se tedy institut zkušební doby bude týkat i pracovníků, jejichž pracovní poměr vznikl jmenováním a nikoli jen pracovní smlouvou. Zaměstnavatel také nebude moci ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (§ 66 odst. 1 zákoníku práce) – účinnost tohoto ustanovení je však pozastavena až do dne nabytí účinnosti zákona o nemocenském pojištění.⁴⁾

Z nové definice pracovní pohotovosti uvedené v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce vyplývá i odlišná formulace pojmu pracovní doba. Pracovní pohotovost bude moci být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, avšak odlišném od pracovišť zaměstnavatele. V pracovní pohotovosti tak např. bude pouze lékař, který čeká na případné povolání k případu doma na telefonu, nikoli však lékař, který bude čekat v nemocnici. Z tohoto lze vyvodit, že de facto jakákoliv přítomnost zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele,

⁴⁾ zákon č. 585/2006 Sb., změna zákona o nemocenském pojištění a změna souvisejících zákonů.

se považuje za pracovní dobu. Dříve šlo přitom o dobu, která spadala právě do pracovní pohotovosti a zaměstnanec, pokud nebyla vykonávána práce, za ni dostával odměnu ve výši 20% průměrného hodinového výdělku (resp. 50%). Nyní bude tato doba zahrnována do běžné pracovní doby, tzn. bude za ni vyplácena mzda, popř. do rozsahu přesčasové práce. Za pracovní pohotovost mimo pracoviště pak bude náležet odměna ve výši 10% průměrného výdělku (nebude-li v kolektivní smlouvě sjednána odměna vyšší).

Úprava převedení zaměstnance na jinou práci vychází v zásadě z úpravy obsažené v bývalém zákoníku práce. Výjimku tvoří převedení zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, v případě prostoje nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, které bude možné pouze tehdy, pokud s ním zaměstnanec předem vysloví souhlas (dosud mohl zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci na nezbytně nutnou dobu bez jeho souhlasu).

K několika změnám dochází i v případě skončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, nově pod sankcí neplatnosti. V případě výpovědi je dosavadní dvouměsíční, resp. tříměsíční výpovědní doba (při výpovědi dané z důvodu reorganizace zaměstnavatele), nahrazena obecnou dvouměsíční lhůtou. Výpovědní doba činí dva měsíce tehdy, pokud není sjednána mezi účastníky pracovního poměru (zaměstnancem a zaměstnavatelem) výpovědní doba delší. Důvodová zpráva konstatuje, že tato možnost vyplývá ze stanoviska Evropského výboru pro sociální práva, který vychází z předpokladu, že podle Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky

praxe nepřiměřená dvouměsíční výpovědní lhůta.⁵⁾ V platnosti i nadále zůstává ustanovení, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 61 odst. 1 zákoníku práce). Výpovědní důvod „pro porušení pracovní kázně“ je nahrazen důvodem „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Zákoník práce již neobsahuje povinnost zaměstnavatele pomáhat při získání nového zaměstnání, ani podmínku, podle níž pracovní poměr určité chráněné skupiny zaměstnanců (osamělí zaměstnanci trvale pečující o dítě mladší než 15 let, zaměstnanci se zdravotním postižením a jiní) končí až zajištěním nového vhodného zaměstnání pro osobu, které byla dána výpověď. Zrušuje se tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele, tzn., že při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele již nebude podmínkou platnosti výpovědi nabídka vhodného zaměstnání pro propuštěného zaměstnance. Naopak přibývá povinnost zaměstnavatele písemně oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením (§ 48 odst. 5 zákoníku práce).

Změnou v právní úpravě odstupného je jeho zvýšení, a to na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Při skončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem z důvodu reorganizačních změn nebo dohodou ze stejných příčin tak bude zaměstnanci náležet odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zároveň bude právo na odstupné příslušet i v případě, kdy byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr ze zdravotních důvodů způsobených pracovním

⁵⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 211.

úrazem nebo nemocí z povolání, a to ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Tyto zdravotní důvody musí být vyjádřeny v lékařském posudku.

3.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ustanovení § 74 - § 77 zákoníku práce řeší problematiku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Oproti bývalé úpravě dochází ke zvýšení časového limitu u dohody o provedení práce z dosavadních 100 hodin na 150 hodin v kalendářním roce. V § 77 jsou pak vyjmenovány instituty zákoníku práce, které se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebudou vztahovat.

3.4. Konto pracovní doby

Novinkou na úseku pracovní doby je zavedení institutu konta pracovní doby, jenž by mělo umožnit zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Bude-li mít zaměstnavatel např. v srpnu a září větší zakázku, zaměstnanci budou moci pracovat více než stanovených 8 hodin denně, ale maximálně 12 hodin denně. Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva (u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace), popř. vnitřní předpis (u zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace nepůsobí). K uplatnění tohoto institutu musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, kterých se bude rozvržení pracovní doby týkat. V souladu se směrnicí Evropského

parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby je stanoveno, že vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanci je přitom v tomto období vyplácena mzda ve stálé měsíční výši. Rozdíly, jenž vzniknou po skončení vyrovnávacího období či při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen ve vztahu k zaměstnanci vyrovnat (§ 121 odst. 1 zákoníku práce). V případě, že zaměstnavatel uplatní konto pracovní doby, je povinen vést účet pracovní doby (§ 87 odst. 2 zákoníku práce) a účet mzdy zaměstnance (§ 120 odst. 2 zákoníku práce). Navíc v § 209 zákoníku práce zůstává zachováno i dosavadní řešení této problematiky v rámci tzv. částečné nezaměstnanosti.

3.5. Mzda, plat, odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměňování zaměstnanců jako jednomu z nejvýznamnějších prvků pracovněprávního vztahu se věnuje část šestá zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nerozlišuje podnikatelské a nepodnikatelské subjekty, je rozlišení těch, jejichž zaměstnancům bude poskytována mzda nebo plat, uvedeno v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Nově se zde pracuje s termínem zaručená mzda, což je mzda nebo plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového či platového výměru (§ 112 odst. 1 zákoníku práce). Ochrana prostřednictvím minimální mzdy se bude vztahovat na všechny zaměstnance a typy odměn za práci podle tohoto zákoníku, tzn. i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stejně jako

tomu bylo v dřívější úpravě, se pro účely porovnání s minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy, do mzdy a platu nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nově se doplňuje i příplatek za práci v sobotu a v neděli, který se stává nárokovou složkou mzdy (nárokovou složkou platu byl již podle bývalé právní úpravy). Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku (§ 118 odst. 1 zákoníku práce).

3.6. Překážky v práci na straně zaměstnance

V návaznosti na nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bude po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti místo nemocenských dávek, vyplácených správou sociálního zabezpečení, poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu (§ 192 a násl. zákoníku práce). S ohledem na tuto skutečnost je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec po dané období plní režim dočasně neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zjistí-li v této souvislosti překročení na straně zaměstnance, vyhotoví o kontrole písemný záznam. Stejnopis záznamu doručí zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři zaměstnance. Se zřetelem na závažnost porušení může zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) snížit nebo neposkytnout. Nedodržení režimu práce dočasně neschopného pojištěnce však nemá povahu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, a proto

nemůže být důvodem výpovědi dané zaměstnavatelem, ani důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 57 zákoníku práce). Za stejných podmínek bude náhrada odměny náležet i zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti. Jelikož původní účinnost zákona o nemocenském pojištění (1.1. 2007) byla posunuta až na 1.1. 2008 ⁴⁾, zaměstnavatelé budou poskytovat náhradu mzdy až od tohoto data. Do té doby bude platit současný systém, tj. nemocenskou bude od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance hradit stát.

K určité změně dochází i v oblasti překážek v práci z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanské povinnosti a jiné úkony v obecném zájmu). Napříště nebude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (platu) od zaměstnavatele, ale případnou „kompenzaci“ bude zaměstnanec uplatňovat vůči právnické nebo fyzické osobě, pro níž byl uvolněn (§ 200 zákoníku práce).

3.7. Náhrada škody

Důležitou součástí pracovněprávních vztahů je i problematika náhrady škody. Z nového zákoníku práce se vytrácí úprava náhrady škody na zdraví zaměstnance při pracovním úrazu nebo při zjištění nemoci z povolání, kterou bude obsahovat zvláštní zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, s účinností od 1.1. 2008. Ale ode dne nabytí účinnosti zákoníku práce (1.1. 2007) do dne nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se bude řídit odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání podrobnou úpravou obsaženou v § 365 a násl. zákoníku práce, která je v podstatě totožná s dřívější. Změnou je zvýšení jednorázového

odškodnění pozůstalých. V případě, že zaměstnanec zemře na následky pracovního úrazu, dostane jeho pozůstalá manželka či manžel 240 000 Kč (místo dřívějších 50 000 Kč) a stejná částka patří i nezaopatřenému dítěti (dříve 80 000 Kč). Rodičům zemřelého, jestliže s ním žili v domácnosti, pak náleží odškodnění v úhrnné výši 240 000 Kč (dříve 50 000 Kč). Dále se zákoník práce podrobněji věnuje odpovědnosti určitých skupin obyvatelstva jako jsou studenti, členové dobrovolných požárních sborů, veřejní funkcionáři a další. Od roku 2008 pak již nebude existovat pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu prostřednictvím komerčních pojišťoven, ale systém sociálního úrazového pojištění. Zaměstnavatelé budou pojistné odvádět České správě sociálního zabezpečení, a ta na základě poškození zdraví pracovním úrazem či nemocí z povolání bude vyplácet dávky z úrazového pojištění přímo poškozeným zaměstnancům. Tato forma odpovědnosti se tak přesune z oblasti pracovního práva do systému sociálního zabezpečení.

Jedním z druhů odpovědnosti zaměstnance je i odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci, jenž dosáhl věku 18 let, nově svěřeny pouze na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, která musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Vláda může nařízením částku uvedenou v předchozí větě zvýšit. Zaměstnanec má právo od dohody odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvoří podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně (§ 255, § 256 zákoníku práce).

3.8. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance

Vzhledem k nevídanému rozvoji informačních a komunikačních technologií (odposlouchávacích, kamerových a jiných podobných zařízení), které umožňují narušit soukromí člověka, a ke zlepšení jejich dostupnosti (především cenové) za poslední léta, bylo nutné vyřešit otázku využívání těchto prostředků a odpověď zapracovat do příslušných právních předpisů.

Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Aby nedošlo ke zneužití, nesmí zaměstnavatel bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že by podroboval zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže by byl dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který by odůvodňoval zavedení těchto kontrolních mechanismů (půjde zřejmě o takovou činnost, kde je třeba dbát zvýšených nároků na chování zaměstnance např. vzhledem k utajovaným skutečnostem, povinnosti mlčenlivosti, ochraně obchodního tajemství, know-how apod.), je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění (§ 316 odst. 1 - 4 zákoníku práce).

Ochrana je zaměstnanci poskytována i v souvislosti s tím, jaké informace o jeho osobě od něj zaměstnavatel může vyžadovat a jaké

nikoliv. Zaměstnavatel má zakázáno dotazovat se na informace týkající se zejména těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci nebo politické straně, příslušnosti k církvi a trestněprávní bezúhonnosti. Výše uvedené neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Tato výjimka se však nevztahuje na informace o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci nebo politické straně a příslušnosti k církvi. Tyto údaje nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob (§ 316 odst. 4 zákoníku práce).

3.9. Kolektivní právo

Význam kolektivní smlouvy, jako zvláštního dvoustranného právního úkonu mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, je zdůrazněn v § 23 odst. 1 zákoník práce, neboť především v kolektivní smlouvě bude napříště možné upravit odchylně mzdová a další práva zaměstnanců. Navíc se nově výslovně stanoví zákaz v kolektivní smlouvě ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. I nadále se zachovává princip, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Součástí § 24 odst. 2 zákoníku práce je i často kritizované ustanovení, ze kterého vyplývá, že pokud se odborové organizace při vyjednávání neshodnou, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou

organizací, která má největší počet členů u zaměstnavatele. Účinnost kolektivní smlouvy se vymezuje tak, aby byla zajištěna právní jistota smluvních stran. V praxi se často stávalo, že účinnost kolektivní smlouvy byla vymezena do uzavření nové. Tato neurčitost působila značné problémy a vedla k právní nejistotě, zejména v těch případech, kdy se nepodařilo další kolektivní smlouvu uzavřít. Proto se stanoví, že kolektivní smlouva musí obsahovat údaj o nejzazší době její účinnosti.⁶⁾ U kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou se napříště uplatní výpovědní doba v délce šesti měsíců. Novinkou rovněž je, že kolektivní smlouvu bude možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne její účinnosti (§ 26 zákoníku práce). Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky bude i nadále upravovat zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Pouze s dílčími změnami přebírá zákoník práce právní úpravu týkající se rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 281 a násl. zákoníku práce). Zvolení rady a zástupců pro oblast bezpečnosti u zaměstnavatele již nebude limitováno minimálním počtem 25 zaměstnanců, ale bude je možné zvolit u každého zaměstnavatele, u kterého nebude odborová organizace. Rada zaměstnanců i funkce zástupce zaniká dnem uplynutí volebního období (3 roky), dnem, kdy počet členů rady klesl na méně než tři a také uzavřením podnikové kolektivní smlouvy. Zákoník práce tedy opět upřednostňuje působení odborové organizace před ostatními zástupci zaměstnanců.

K výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci poskytuje

⁶⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 203.

zákoník práce zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Stejně tak zaměstnanci přísluší pracovní volno k výkonu jiné odborové činnosti – zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech a v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (§ 203 odst. 2 písm. a), b), c)).

3.10. Vnitřní předpis

Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, může stanovit mzdová nebo platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, vnitřním předpisem. Výjimečně může vnitřní předpis stanovit výše uvedená práva i u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, a to v případě, že je to na něj přeneseno kolektivní smlouvou. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku (vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na dobu kratší). Budou-li splněny podmínky pro vznik mzdového, platového a ostatního práva zaměstnance, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva (§ 305 zákoníku práce).

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád. Je to jediný vnitřní předpis, ve kterém lze dle nového zákoníku práce stanovit, i když s určitým omezením, povinnosti zaměstnanců. Zákon totiž neumožňuje v pracovním řádu zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Bude tedy muset jít zřejmě

o pouhé rozvedení obecnější povinnosti vyplývající ze zákona na konkrétní podmínky práce zaměstnance.

3.11. Ostatní

V souvislosti se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců je v zákoníku práce nově stanovena povinnost pro zaměstnavatele vést seznam mladistvých, kteří jsou u něj zaměstnáni. Seznam bude obsahovat jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou mladistvý vykonává (§ 246 odst. 5 zákoníku práce). Tato úprava se zde objevuje proto, aby bylo možné ratifikovat úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání. ⁷⁾

Ke změně oproti dosavadní úpravě dochází v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zaniká (§ 342 zákoníku práce).

Na základě § 312 zákoníku práce bude zaměstnavatel oprávněn vést osobní spis zaměstnance, který však bude moci obsahovat pouze písemnosti nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Do tohoto spisu mohou nahlížet, kromě zaměstnance, pouze vedoucí zaměstnanci, orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie ČR, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.

V ustanovení § 317 zákoníku práce je pak úprava pracovněprávních vztahů zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale

⁷⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 260.

podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, tzv. domácí práce.

IV. Zhodnocení zásadních změn nové právní úpravy

1. Obecné otázky

Nový zákoník práce zavádí zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“. Záměr byl takový, že by to mělo umožnit větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a výrazně posílit princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů. Pokud se podíváme na tuto zásadu deklarovanou v § 2 zákoníku práce, zjistíme, že ona liberálnost má však určitá omezení. Zákoník práce totiž výslovně zakazuje odchýlit se od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce (více než stovka paragrafů), dále od jakýchkoli ustanovení ukládajících povinnost (v obou případech to však neplatí pokud jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance), všech ustanovení upravujících náhradu škody a odkazujících na použití občanského zákoníku. Odchylnou úpravu také nelze sjednat od jakéhokoli ustanovení, z jehož povahy plyne, že se od něj není možné odchýlit. Logicky tedy vyvstává otázka, kde je ta smluvní volnost pro dojednání podmínek mezi smluvními partnery, když většina podstatných záležitostí je pevně regulována právním předpisem? Všechna tato omezení se do návrhu zákoníku práce dostala až na základě pozměňovacího návrhu výboru pro sociální politiku a zdravotnictví, který byl následně schválen Poslaneckou sněmovnou. Vládní návrh na vydání zákoníku práce (sněmovní tisk č. 1153) přeci jen nabízel větší prostor pro uplatnění myšlenky smluvní svobody, tedy možnosti, aby si účastníci pracovněprávních vztahů dohodli práva a povinnosti odchylně od

ustanovení zákoníku práce.⁸⁾ Princip „co není zakázáno, je dovoleno“ a princip smluvní volnosti (ve schváleném znění Poslaneckou sněmovnou) tak spíše zůstávají pouhou proklamací než reálnou skutečností.

Poté, co vláda schválila v roce 2001 věcný záměr nového občanského zákoníku, předpokládalo se, že nový zákoník práce bude vypracován a také schválen v návaznosti na nový občanský zákoník, neboť měl vycházet z občanského zákoníku a sám upravit jen odchylky, které budou pro pracovněprávní vztahy nezbytné. Mělo jít tedy o princip subsidiarity. Práce na novém občanském zákoníku však postupovaly pomaleji, než se očekávalo. Bylo by tedy logické, kdyby byl nejprve umožněn vznik novému občanskému zákoníku, který je základem soukromého práva, a poté až novému zákoníku práce. Vláda však v roce 2004 rozhodla v úmyslu prosadit svou koncepci nového zákoníku práce za každou cenu, že jeho příprava bude urychlena s tím, že má být přihlíženo k postupu přípravy občanského zákoníku. Aniž snad sama mohla čekat, že nový občanský zákoník bude předložen ve stejném termínu jako nová úprava pracovněprávních vztahů. Vše skončilo tedy nakonec jinak než se původně avizovalo. Nový zákoník práce ve svém § 4 sice upravuje vztah občanský zákoník – zákoník práce, ale nikoli na principu subsidiarity, ale na principu delegace a nikoli ve vztahu k novému občanskému zákoníku, který ještě není dopracován, ale ve vztahu ke stávajícímu občanskému zákoníku. Zásadní pochybnosti pak vzbuzuje i princip delegace norem občanského zákoníku. V této souvislosti je třeba uvést, že s výjimkou právní úpravy některých bývalých socialistických zemí jak historicky, tak i současné úpravy, vycházejí ve vztahu občanského zákoníku a pracovněprávní

⁸⁾ Vládní návrh na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 2-3, § 2 odst.1.

úpravy z principu subsidiarity. Tato koncepce je tradiční a nevzbuzuje jakékoli pochybnosti. Princip delegace vystavuje nový zákoník práce větší nestabilitě z hlediska budoucí občanskoprávní úpravy, než by byl princip subsidiarity. Princip delegace znamená, že při předpokládaném budoucím schválení nového občanského zákoníku bude nutná zásadní novelizace nového zákoníku práce, pokud vůbec nebude nezbytně nutné přijmout zcela novou pracovněprávní úpravu. ⁹⁾

2. Změna pracovního poměru

V oblasti změny pracovního poměru, došlo ke dvěma úpravám, které vyvolávají určité pochybnosti. Tou první je případ převedení zaměstnance na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě z důvodu prostoje nebo překážek v práci způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy, které může zaměstnavatel provést jen tehdy, pokud s tím zaměstnanec souhlasí (§ 41 odst. 5 zákoníku práce). Není zde ale žádný důvod, aby toto ustanovení mělo odlišný režim, než který je stanoven v § 41 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže je to třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Neboť nemožnost být i krátkodobého převedení zaměstnance bez jeho výslovného souhlasu bude znamenat pouze další problémy pro zaměstnavatele, i přestože příčinou překážky může být vis maior.

⁹⁾ Marek Benda, stenoprotokol 53 schůze, Poslanecká sněmovna, 31 1. 2006 (2 čtení – vládní návrh na vydání zákoníku práce), www.psp.cz

Druhá změna se týká právní úpravy pracovní cesty. Ustanovení, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě, je v novém zákoníku práce nahrazeno větou, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zcela nelogicky tak tato úprava umožňuje výklad, že zaměstnavatel by měl požadovat ke každému jednotlivému vyslání zaměstnance na pracovní cestu jeho souhlas. Otázkou zůstává, jak se v praxi bude řešit situace s pracovními místy, kde pracovní cesty jsou běžnou součástí výkonu práce.

Stále diskutované také zůstává zrušení § 38 odst. 4 bývalého zákoníku práce s účinností od 1.10. 2004, které umožňovalo dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli, samozřejmě za podmínky úplné dohody všech tří zúčastněných subjektů. Vize, že připravovaná rekodifikace by byla vhodnou možností tento institut do našeho právního řádu vrátit při respektování všech našich mezinárodních závazků i komunitárního práva, se nenaplnila. Z ne zcela jasných důvodů je v novém zákoníku práce přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické či fyzické osobě pouze cestou agenturního zaměstnávání vymezeno dokonce mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 13 odst. 2 písm. h) zákoníku práce).¹⁰⁾ Přitom jde zajisté o ustanovení, které odpovídá modernímu pojetí pracovního práva, tzn. zvyšuje pružnost pracovněprávního vztahu tím, že dává zaměstnavateli prostředek, jak

¹⁰⁾ Bělina M., Pichrt J. : Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, 2005, č.11, C.H. Beck, Praha 2005, str. 384.

reagovat na mimořádné hospodářské situace (např. nedostatek zakázek), které mu v podniku vzniknou.

3. Skončení pracovního poměru

Vzhledem k cílům, které si kladl nový zákoník práce, a to uvolnit strnulost úpravy pracovněprávních vztahů, se zakotvení obecné dvouměsíční výpovědní lhůty jako lhůty minimální nejeví jako to nejlepší řešení, a to jak z hlediska zaměstnance, který dal výpověď, ať už z důvodu, že si našel jiné místo nebo z důvodu, že se nepohodl se zaměstnavatelem, tak z hlediska zaměstnavatele, který potřebuje pružně reagovat na situaci na trhu nebo řešit personální otázky. Je např. zcela nepřiměřené požadovat po zaměstnavateli, aby ještě zaměstnával dva měsíce zaměstnance, který bez jeho zavinění nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce nebo porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů. Stejně tak zaměstnanec, který si našel nové, lepší místo obvykle nemá zájem setrvávat takovouto dobu na svém původním místě a ztrácí tak motivaci k práci u současného zaměstnavatele. Také s ohledem na mnohdy kratší délky výpovědní doby v úpravách většiny tzv. starých zemí EU je základní dvouměsíční lhůta neobvyklá, zejména u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli nebyl dlouhodobý.¹¹⁾ S tímto problémem souvisí i otázka neexistence odstupňované délky výpovědní doby závislé na délce zaměstnání. Přičemž ve 14 státech EU z původní „patnáctky“ (vyjma Španělska) se již tento institut uplatňuje. Výpovědní lhůta je závislá na množství odpracovaných let, které se vypočítává součtem délek

¹¹⁾ Bělina M., Pichrt J. : Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, 2005, č.11, C.H. Beck, Praha 2005, str. 387.

zaměstnání od všech zaměstnavatelů. Tak např. v Německu, pokud zaměstnanec odpracoval alespoň 2 roky, činí výpovědní doba 15 dní, pokud 2 až 5 let, tak 1 měsíc, 5 až 8 let – 2 měsíce, 8 až 10 let – 3 měsíce, 10 až 12 let – 4 měsíce a pokud pracoval více než 20 let, tak 7 měsíců. V Itálii a Velké Británii je dokonce minimální lhůta pouze 1 týden (u pracovních poměrů trvajících až 2 roky). Naopak ve Švédsku je maximem 6 měsíců, a to už v případě více než 8 odpracovaných let.¹²⁾ Podobná úprava se dokonce již objevuje i ve většině nových členských států EU včetně Slovenské republiky. Umožnění sjednání delší výpovědní doby je sice příkladem posilování smluvní volnosti, ale bez výrazného využití v praxi.

Další výraznou novinkou v této oblasti je zvýšení minimálního odstupného, a to na trojnásobek průměrného výdělku, v případě zdravotních důvodů dokonce dvanáctinásobek. Odstupné ve výši ročního průměrného výdělku je nepřiměřeně vysoké a je tak další zátěží, kterou na zaměstnavatele přenesl nový zákoník práce. Existenční dopad může mít hlavně na menší a střední podnikatele. Toto ustanovení se do schváleného znění přitom opět dostalo až na základě pozměňovacího návrhu výboru pro sociální politiku a zdravotnictví. V původním - vládním návrhu - se počítalo pro všechny případy s minimálním odstupným pouze ve výši trojnásobku průměrného výdělku.¹³⁾ I v tomto případě je třeba zmínit neexistenci odstupňované výše odstupného vzhledem k délce trvání pracovního poměru.

¹²⁾ Gola P.: Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii?, Právo a zaměstnání, 2004, č.11, Sagit 2004.

¹³⁾ Vládní návrh na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 25, § 67 odst. 1.

Změna, kterou naopak zaměstnavatelé přivítají a která jim zřejmě usnadní zaměstnávání, spočívá v absenci nástrojů zabezpečování plné zaměstnanosti (tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele), které byly tradičně doplňkovou povinností zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru. Jde o jeden z mála liberalizačních prvků, které se v novém zákoníku vyskytují.

4. Kolektivní právo

Úsek kolektivního práva je jedna z oblastí, která je nejčastěji a nejvíce kritizována. Projevuje se tu jeden z nedostatků nového zákoníku práce, a to nerovnost v postavení jednotlivých subjektů, jak mezi odbory a zaměstnavateli, tak mezi zaměstnavateli navzájem. Dalším problémem je pak pochybnost, zda jsou všechna ustanovení této oblasti pracovního práva v souladu s Ústavou a Listinou základních práv a svobod (podobné pochybnosti se bohužel týkají i dalších otázek upravených zákoníkem práce).

Odborové organizace jsou oprávněny požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci. Dále též mají právo zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (§ 321, § 322 zákoníku práce). Kontrolní oprávnění a především právo závazného pokynu a zákazu práce ze strany odborů je zásahem do majetkových práv zaměstnavatele a jako takový by měl být umožněn pouze na základě učiněných zjištění o situaci na pracovišti odborně způsobilým orgánem státního dozoru a nikoli ponechán na

laickém neobjektivním posouzení, proti kterému je navíc jediným přezkumným prostředkem žádost zaměstnavatele orgánu inspekce práce o prověření tohoto opatření. Až do jeho rozhodnutí ale stále platí zákaz učiněný odborovou organizací. Zákoník práce přitom žádným způsobem neřeší odpovědnost odborů za vznik hospodářských škod zaměstnavateli v případě, že inspekce shledá jejich postup jako nesprávný. Zaměstnavatel se tak v jednom momentě dostává do pozice, kdy odborový orgán nad ním vykonává dozor, zatímco v jiném momentě by měly tyto subjekty stát vedle sebe jako dva rovnocenní partneři při vyjednávání o kolektivní smlouvě. Stejná kontrolní oprávnění jsou navíc svěřena v rámci výkonu státní moci do působnosti inspektorátů práce. Není zde tedy žádný důvod, aby tuto činnost vykonávaly i odborové organizace a tím byly jednostranně zvýhodněny vůči zaměstnavateli.

Problematická je i právní úprava týkající se vydávání vnitřních předpisů (§ 305 zákoníku práce), která způsobuje nerovnost mezi jednotlivými zaměstnavateli, kdy rozlišujícím hlediskem je, jestli u něj odbory působí či nikoli. Zde je třeba si připomenout, že u zaměstnavatele, u kterého existuje odborová organizace, lze mzdová, platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, upravit vnitřním předpisem jen tehdy, pokud je to na něj přeneseno kolektivní smlouvou. V případě tedy, že se kolektivní smlouvu nepodaří uzavřít, je tak zaměstnavatel zbaven možnosti stanovit tyto nároky zaměstnance vnitřním předpisem. Situace, kdy by zaměstnavatel musel tato práva dojednat v pracovní smlouvě s každým jednotlivým zaměstnancem by byla velmi administrativně náročná a kromě toho by ve svém závěru znevýhodňovala zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace. A asi jen ztěží si

Ize takovýto postup představit u zaměstnavatele, který zaměstnává stovky či tisíce zaměstnanců.

Podobně diskriminačně, i když jiným způsobem, vyznívá obsah § 24 odst. 2 zákoníku práce. Jde o další ustanovení, jehož konečné znění ovlivnilo přijetí pozměňovacího návrhu výboru pro sociální politiku a zdravotnictví. Jestliže se všechny odborové organizace, které působí u zaměstnavatele, neshodnou na společném postupu při jednání o uzavření kolektivní smlouvy, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi), která má největší počet členů. V nevýhodném postavení se tak ocitají odborové organizace s menší členskou základnou, které se při vyjednávání dostávají do situace, kdy nemají možnost prosadit své podmínky odlišné od návrhu předloženého větší odborovou organizací. Není přitom vyloučeno, že většinová odborová organizace půjde do vyjednávání už s předem stanovenou taktikou neshodnout se se slabšími organizacemi a zajistit si tak pro sebe uzavření kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Případný rozpor s čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod („...Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“) je oprávněn vyslovit pouze Ústavní soud. Lze se domnívat, že důvodem, který vedl zákonodárce k zakotvení této úpravy, zřejmě bylo zamezit průtahům ve vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy jednou z odborových organizací.

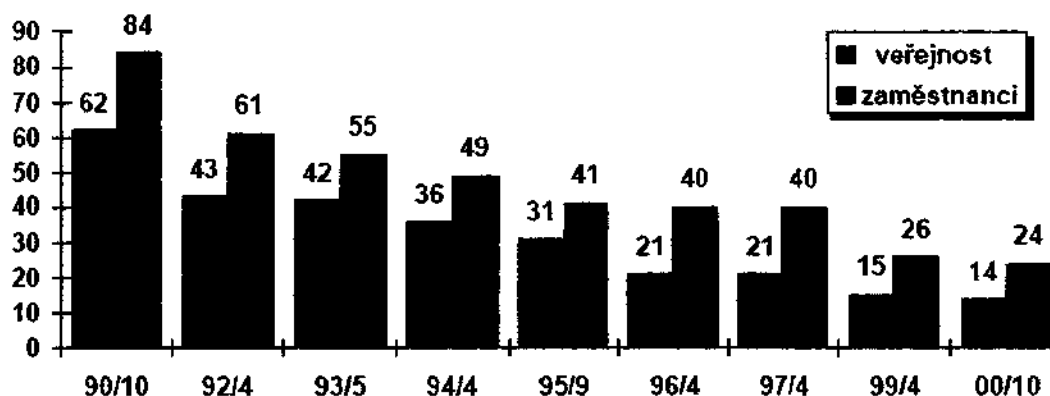
Na závěr bych ještě uvedla právní úpravu pracovního volna zvýhodňující členy odborové organizace před jejími nečleny, kdy k výkonu funkce člena odborové organizace, k účasti na schůzích a sjezdech a zejména k účasti na školení pořádaném odborovou organizací náleží

zaměstnanci pracovní volno „v rozsahu 5 pracovních dnů“ (původní vládní návrh dokonce počítal s rozsahem nejméně 5 pracovních dnů).

Právní řád České republiky je založen na principu, že odborové organizace vykonávají svou působnost i vůči nečlenům odborů, přičemž zaměstnanec, který není členem odborů, nemůže tuto působnost vůči své osobě odmítnout. V souvislosti se situací v posledních letech, kdy se prokázalo, že odborová organizovanost dlouhodobě klesá, by se mělo uvažovat, zda nejde o koncepci již překonanou a zda je vůbec nadále udržitelná. Týká se to nejen otázky zastupování i neodborově organizovaných zaměstnanců, ale vůbec zastupování všech zaměstnanců odbory při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem a také v oblasti informování a projednávání. Jak vyplývá z následujícího grafu, který byl publikován v jedné ze studií Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, tak se v současnosti odborová organizovanost pohybuje okolo 25%, což je vzhledem k počátku 90. let pokles o zhruba 60%. ¹⁴⁾

¹⁴⁾ Kroupa A., Hála J., Vašková R., Mansfeldová Z., Šimoník P. : Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje, VÚPSV Praha 2004, str. 48.

G r a f Vývoj podílu odborově organizovaných v celé populaci (starší 15 let) a mezi zaměstnanci v letech 1990 – 2000 (v %)



Zdroj: IYTM

Právní úprava pozice odborů v novém zákoníku práce se tak spíše podobá filozofii pracovněprávních vztahů 60. let minulého století, kdy odbory měly téměř 100% organizovanost a z toho se odvíjející monopol na zastupování zaměstnanců, než jejich postavení v dnešní době. V tomto světle (spolu s dalšími argumenty jako je např. moderní pojetí pracovního práva) je třeba pohlížet i na hlasy považující kritiku některých výše uvedených ustanovení za neoprávněnou, neboť stejná úprava se již vyskytovala ve starém zákoníku práce a nikdo proti ní neprotestoval.

Celá tato oblast pracovního práva vzbudila velký rozruch a rozčarování sice zejména v obci zaměstnavatelů, ale např. u § 24 odst. 2 zákoníku práce i u menších odborových organizací, jejichž nesouhlas s tímto ustanovením vyústil v březnu 2006 v půlhodinovou stávkou členů odborového svazu strojířů. Na jedné straně barikády tak stojí zaměstnavatelé, kteří nový zákoník práce zcela odmítají, kromě jiného právě kvůli úpravě posilující odbory, a na straně druhé Českomoravská

konfederace odborových svazů, která naopak „vyhrožovala“ veřejnými protesty v případě, že účinnost nového zákoníku práce bude odložena.

5. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti – „nemocenská“

Zákoník práce spolu se zákonem o nemocenském pojištění přenáší povinnost placení „nemocenské“, včetně kontroly dodržování léčebného režimu zaměstnance v prvních čtrnácti dnech, na zaměstnavatele. Větší zainteresovaností zaměstnanců, zaměstnavatelů i ošetřujících lékařů se tak stát snaží vyřešit problém vysoké nemocnosti českých zaměstnanců, jak ukazuje následující tabulka. ¹⁵⁾

Základní ukazatele pracovní neschopnosti

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
průměrné procento PN	5,30	5,77	6,15	6,05	6,25	5,82	5,95	6,46	6,75	6,77	6,81
průměrná délka trvání 1 případu PN	23,2	24,8	24,4	25,8	26,3	26,8	26,1	28,0	28,6	30,8	30,5
počet případů PN na 100 pojištěnců	83,3	85,1	91,9	85,8	86,7	79,2	83,3	84,4	86,2	80,4	81,7

Pramen: ČSÚ, Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v ČR

Jedním z důvodů pro komplexní přestavbu systému nemocenského pojištění byla i snaha posílit ochranné prvky systému proti případnému zneužívání dávek (a tím de facto veřejných zdrojů). Dosavadní systém nemá dostatečné vnitřní a vnější mechanismy, které by bránily v jeho zneužívání pojištěncům (čerpáním dávek při neodůvodněné pracovní neschopnosti), zaměstnavatelům (motivací zaměstnanců k uznání pracovní neschopnosti při nedostatku zakázek či finančních prostředků na mzdy) ani

¹⁵⁾ www.mpsv.cz.

zdravotnickým zařízením (snaha o udržení si spokojeného pacienta uznáváním či prodlužováním pracovní neschopnosti podle jeho přání, nikoli vždy podle objektivně zjištěného zdravotního stavu). ¹⁶⁾

Zaměstnavatel v období prvních čtrnácti dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance mu poskytne ze svých prostředků náhradu mzdy nebo platu. Aby zaměstnavatelé byli schopni pokrýt výdaje na výplatu náhrady mzdy, mělo dojít ke snížení sazby pojistného, které platí na nemocenské pojištění za své zaměstnance z 3,3% na 1,4% z vyměřovacího základu. Bezprostředně po schválení zákona o nemocenském pojištění však vláda zjistila, že pokud by se od 1.1. 2007 postupovalo podle nové úpravy, tak by se v důsledku snížení příjmů z pojistného zhoršila bilance příjmů a výdajů státního rozpočtu celkem o 11 mld. Kč. ¹⁷⁾ Z tohoto důvodu vláda připravila návrh novely zákona o pojistném na sociálním zabezpečení (z. č. 589/1992 Sb.), který měl zátěž na státní rozpočet rozložit původně do tří let (2007, 2008 a 2009). Na základě dohody ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase a předsedy výboru pro sociální politiku Zdeňka Škromacha, která se promítla do senátního pozměňovacího návrhu, byla posunuta účinnost zákona o nemocenském pojištění na 1.1. 2008 s tím, že všechna ustanovení týkající se náhrady mzdy (§ 57, § 66 odst. 1 druhá věta, § 192 až § 194 zákoníku práce) budou účinná až od této doby. ⁴⁾ V roce 2008 se pak sníží sazba pojistného z 3,3 % na 2,3% z vyměřovacího základu a Česká správa

¹⁶⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona o nemocenském pojištění, sněmovní tisk č. 1005, 2005.

¹⁷⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění z.č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, sněmovní tisk č. 36, 2006.

sociálního zabezpečení (ČSSZ) bude zaměstnavateli refundovat polovinu výdajů na vyplacenou náhradu mzdy a až v roce 2009 klesne sazba na oněch 1,4% a ČSSZ bude refundovat už jen polovinu náhrady mzdy, která byla vyplacena zaměstnancům se zdravotním postižením (za ostatní zaměstnance se nebude refundovat nic). V tomto roce by se tak měl plně prosadit původně zamýšlený systém nemocenského pojištění.

Zákon sice umožňuje zaměstnavatelům kontrolovat zaměstnance, zda dodržuje dobu a rozsah stanovených vycházek a zdržuje se v místě pobytu, ale už mu nedává prostředky, jak zjistit, že zaměstnanec svou dočasnou pracovní neschopnost skutečně nezneužívá. Jelikož nesmí překročit čl. 12 Listiny základních práv a svobod týkající se nedotknutelnosti obydlí, tak jediné, co mu zbývá, je čekat u dveří nemocného a zvonit, zvonit. Pro zaměstnavatele pak bude velice složité prokázat, že zaměstnanec porušil stanovený režim, např. že se v době pracovní neschopnosti nenacházel doma. I přesto je ale nesporné, že spolu s kontrolou určitých pravidel musí být zároveň stanoven i postih za jejich nedodržení, jinak je kontrola zbytečná a nepřináší žádný výsledek. Jediný mechanismus, jak zaměstnance „potrestat“, který zákoník práce dává do rukou zaměstnavateli, je možnost snížení či neposkytnutí náhrady mzdy. Navíc výslovně zakazuje, aby toto byl důvod výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, a to i v případě, že se pracovník takového jednání dopustí opakovaně. Z toho vyplývá, že dle zákona tedy nejde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vázících se k vykonávané práci. Zaměstnavatel tak v podstatě nemá žádné účinné nástroje, jak efektivně působit na své zaměstnance.

Pouze na zaměstnavateli také zůstává, jaký způsob kontroly si zvolí, zda jí pověří jednotlivé vedoucí pracovníky, nějakou externí firmu či si vybere

jinou možností. V každém případě bude muset počítat s tím, že nic z toho nebude zadarmo, ať již z hlediska financí či z hlediska investovaného času.

Lze očekávat, že firmy budou zajisté opatrnější při nabírání nových zaměstnanců, což by se mohlo především projevit u těch uchazečů, u kterých hrozí větší riziko onemocnění, jako jsou např. senioři.

6. Vztah zaměstnavatel – zaměstnanec

Základním prvkem pracovněprávního vztahu je závislá činnost, kterou vykonává zaměstnanec dle pokynů zaměstnavatele. Jelikož se tak zaměstnanec ocitá v pozici podřízeného vůči zaměstnavateli, měla by mu být ze strany právních předpisů poskytnuta taková ochrana, která by mu nejen kompenzovala jeho slabší postavení, ale i bránila zaměstnavateli ve zneužívání jeho pracovní síly. Hlavním kritériem při stanovení standardů ochrany by měla být především dvě hlediska, a to jednak dostatečné zajištění práv zaměstnance a zároveň by mělo jít o takovou právní úpravu, která by odpovídala modernímu ekonomickému pojetí pracovněprávního vztahu, tedy o úpravu, jenž by zaměstnavateli příliš nenasvazovala ruce a neměla tak přesně opačný účinek, totiž snížení přijímání nových pracovníků.

Nový zákoník práce bohužel převzal beze změny vysokou míru ochrany zaměstnance, jenž původně vychází ze zcela jiného pojetí poplatnému době, ve které byl minulý zákoník práce vytvořen, aniž se zkoumalo, jaký to bude mít dopad. V hlavě třetí zákoníku práce jsou nově upraveny základní zásady pracovněprávních vztahů. Podle důvodové zprávy se nemá jednat jen o pouhé obecné zásady, ale má jít o principy pracovněprávních vztahů, které mají mít normativní obsah a při používání pracovních předpisů k nim

má být přihlíženo. ¹⁸⁾ Vzhledem k výše uvedenému je pak více než zvláštní, že se zde objevují sice povinnosti zaměstnavatele, ale žádná omezení pro zaměstnance. Mezi základními zásadami naopak nechybí samostatné ustanovení věnované odborové organizaci. Nově také zaměstnavateli přibude již zmíněná povinnost platit náhradu mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením a vést seznam mladistvých zaměstnanců. S dalšími výdaji pak musí počítat v souvislosti se zvýšením odstupného. Zaměstnavatelé jistě nebudou spokojeni ani s nemožností převést zaměstnance v případě prostojů na jinou práci bez jeho souhlasu. Zákoník práce také zůstává věrný dosavadní koncepci náhrady škody, totiž za vše odpovědného zaměstnavatele a až na výjimky neodpovědného zaměstnance. Některá významná oprávnění zaměstnavatele, prostřednictvím kterých by mohl regulovat vztahy na pracovišti, jsou navíc vázána na předchozí souhlas odborové organizace, která má i „moc“ zakázat práci na pracovišti.

¹⁸⁾ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153, 2005, str. 195

V. Právní úprava pracovního práva v některých nových státech EU

Trhy práce bývalých příkazových ekonomik střední a východní Evropy prošly od počátku 90. let širokou transformací, která souvisela s uskutečňováním řady politických, hospodářských a společenských reforem. Před rokem 1990 existovala silná regulace trhu práce, díky níž se zaměstnanci těšili vysokému stupni jistoty zaměstnání a stability pracovního místa. V průběhu transformace na tržní systém docházelo k hlubokým a opakovaným změnám vnitrostátních pracovních předpisů, které měly usnadnit podnikům změny v oblasti pracovních sil, aby se staly pružnějšími a konkurenceschopnějšími, a zároveň zaručit dobrou ochranu práce, která by byla srovnatelná s úpravou v rozvinutých tržních ekonomikách. Ve skutečnosti to znamenalo podstatné zmírnění celkové ochrany práce, neboť se oslabil vliv odborů. Díky pozdějším několikanásobným novelizacím pracovněprávních předpisů se v některých zemích ochrana práce opět posílila, zatímco v jiných se zmírnila. ¹⁹⁾

Pracovněprávní předpisy všech nových členských států EU znají institut zkušební doby, která je zpravidla uzavírána na dobu max. 3 měsíce – stejně jako v České republice. Na Maltě je maximum této doby 6 měsíců, na Kypru je zkušební doba stanovena pevně, a to na 26 týdnů. Zajímavé je také srovnání, jak se jednotlivé země vypořádaly s koncepcí výpovědní

¹⁹⁾ Cazes S., Nešporová A.: Transformace trhů práce střední a východní Evropy.

Pružnost trhu a ochrana pracovníka, MPSV, Praha 2003, str. 12, 85, 86.

lhůty. Můžeme pozorovat v zásadě 4 základní přístupy, a to výpovědní doba :

1. odstupňovaná dle délky zaměstnání (sčítá se od všech zaměstnavatelů) – uplatnění např. Slovinsko, Kypr
2. odstupňovaná dle odpracovaných let v podniku – např. Polsko, Estonsko, Slovensko
3. stanovená dle určité sociální události – např. Litva (výpovědní doba v případě výpovědi dané zaměstnavatelem je 2 měsíce, resp. 4 měsíce, pokud zaměstnanci chybí do důchodu méně než 5 let, je mu méně než 18 let, je nějakým způsobem postižen nebo vychovává dítě mladší 14 let)
4. jednotná – např. ČR (nejméně 2 měsíce), Lotyšsko (1 měsíc – zákon vyjmenovává případy, kdy je možné výpovědní dobu zkrátit)

1. Estonsko

Pracovní smlouva je uzavírána písemně, ústní dohoda je možná pouze u pracovních poměrů s dobou platnosti do 2 měsíců. Zkušební doba může být sjednána na dobu nepřesahující 4 měsíce.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů stanovených v zákoně, a to je bankrot či uzavření podniku, snižování stavu zaměstnanců a nedostatečná kvalifikace nebo schopnosti. Dostatečným důvodem pro zaměstnavatele, aby skončil pracovní poměr výpovědí je rovněž 65 let a nárok na starobní důchod (podobně je tomu tak i v Maďarsku, kde zaměstnavatel může dát výpověď bez udání důvodu, pokud zaměstnanec dosáhl nároku na důchod), což je v jiných zemích protiprávní. Délka výpovědní lhůty je závislá na počtu odpracovaných let

u stejného zaměstnavatele. Pokud je podnik v bankrotu nebo dochází ke snižování stavů, mají zaměstnanci, kteří pracovali méně než 5 let, nárok na minimálně dvouměsíční výpovědní dobu. Ti, kteří byli zaměstnáni 5 až 10 let, dostanou výpověď s minimálně tříměsíční lhůtou a ti, kteří pracovali více než 10 let se čtyřměsíční lhůtou. V případě nedostatečné kvalifikace nebo schopností je výpovědní doba pouze jednoměsíční. Ve všech třech případech platí, že pokud se do 6 měsíců uvolní místo a propuštěný splňuje kvalifikační podmínky, je zaměstnavatel mu povinen tuto práci nabídnout. Jestliže důvodem bylo dosažení věku 65 let a nárok na starobní důchod a zaměstnanec odpracoval méně než 10 let, činí výpovědní lhůta minimálně dva měsíce, resp. tři měsíce, odpracoval-li více než 10 let. Výpověď musí být písemná a oznámena odborům a místnímu úřadu práce. Určitá míra ochrany je poskytována těhotným, matkám s dětmi do 3 let, mládeži do 18 let a osobám na nemocenské, které lze propustit jen se souhlasem úřadu práce. Zaměstnanci náleží odstupné, jenž je odvislé od počtu odpracovaných let a důvodu výpovědi.

2. Polsko

Zaměstnancem může být pouze osoba, která dosáhla věku 16 let. Osoby mezi 16 a 18 let se dají zaměstnat jen na zvláštní smlouvu, uzavřenou z důvodu přípravy na povolání. Pracovní smlouva je vyhotovována písemně. Sjednat lze zkušební dobu na maximálně 3 měsíce. Zvláštností polské právní úpravy je omezení počtu prodlužování smluv na dobu určitou – pokud je smlouva na dobu určitou již dvakrát prodloužena, stává se po třetím prodloužení automaticky smlouvou na dobu neurčitou.

Důvodem výpovědi ze strany zaměstnavatele může být podobně jako v Estonsku pouze bankrot či uzavření podniku, snižování stavů a nedostatečná kvalifikace nebo schopnosti. Je-li odpracovaná doba v podniku kratší než 6 měsíců, je výpovědní lhůta pouze dvoutýdenní, pracoval-li zaměstnanec 6 měsíců až 3 roky, činí jeden měsíc a pracoval-li u zaměstnavatele déle než 3 roky, je tříměsíční. Kompenzace zaměstnanci náleží jen v případě výpovědi z důvodu bankrotu či uzavření podniku nebo snižování stavů, a to pouze tehdy, jestliže se se zaměstnavatelem dohodl na kratší výpovědní době s tím, že zbytek neodpracované lhůty dostane proplacený. Výpověď musí být písemná, oznámena odborům a místnímu úřadu práce (výjimkou je bankrot a likvidace podniku).

3. Slovensko

Reforma slovenského pracovního práva probíhala ve třech etapách od roku 1991 (tehdy ještě v rámci federace) do roku 2003 (již v rámci slovenského samostatného státu). Na počátku 90. let v souvislosti se zánikem totalitního systému a změnou právních předpisů, spolu s přijetím zákona o zaměstnanosti a zákona o kolektivním vyjednávání dochází i k novelizaci zákoníku práce. V roce 2002, v druhé etapě reformy, byl společný federální zákoník práce z roku 1965 nahrazen úplně novým moderním zákoníkem práce (slov. Zákoník práce (dále „ZP“) – z. č. 311/2001 Z.z.), jehož cílem bylo vytvořit optimální podmínky pro fungování tržního hospodářství, k čemuž mělo přispět prohloubení významu smluvní volnosti a liberalizace pracovněprávních vztahů. Významným hlediskem byl také očekávaný vstup Slovenska do Evropské unie a promítnutí příslušných směrnic do vnitrostátního práva. Do nového zákoníku práce bylo

promítnuto dosud 25 samostatných právních předpisů z oblasti pracovního práva s výjimkou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou upravuje zvláštní zákon. Poprvé je také jednoznačně zakotven princip subsidiarity mezi právem občanským a pracovním (§ 1 odst. 2 ZP). Občanský zákoník se použije vždy, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Čeští zákonodárci si na rozdíl od těch slovenských, jak už bylo zmíněno, zvolili úpravu odlišnou, a to princip delegace. Reforma pracovního práva byla podporována především ze strany odborů, i když nedokázaly prosadit některé své požadavky jako např. zvýšení zákonného odstupného, prodloužení dovolené nebo zkrácení týdenní pracovní doby, a to z důvodu zásadního nesouhlasu ze strany zaměstnavatelů. Neprošel ani návrh na zřízení pracovních soudů. Zaměstnavatelé s novou úpravou již tak spokojeni nejsou, neboť pro ně představuje podstatně větší zátěž a nároky (zavedení informační povinnosti, projednávání a spolupráce se zástupci zaměstnanců apod.). Proces transformace byl prozatím završen přijetím novely, jež vstoupila v účinnost 1.7. 2003, která tím, že obsahuje více dispozitivních ustanovení, posílila zásadu smluvní volnosti ve slovenském pracovním právu. Hlavním pozitivem všech přijatých změn je, že vznikly jako výsledek kompromisu mezi sociálními partnery a vládou, což je opět odlišné od atmosféry na přípravách nového českého zákoníku práce a jeho schválení. V poslední době se však objevují informace, že slovenská vláda hodlá v roce 2007 zákoník práce upravit, např. zpřísnit podmínky pro propouštění zaměstnanců, neboť podle nového premiéra Roberta Fica je současná úprava příliš liberální.

Ve svém úvodu zákoník práce obsahuje v deseti člancích katalog základních zásad, na kterých spočívá úprava pracovněprávních vztahů. Jedná se především o právo na práci a svobodnou volbu povolání bez

jakékoliv diskriminace, právo zaměstnance, který se cítí diskriminovaný, domáhat se porušení svých práv u soudu, právo na mzdu, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo na informace o hospodářské a finanční situaci zaměstnavatele, právo na kolektivní vyjednávání, právo zaměstnavatele na výluku a zaměstnance na stávku apod.

V písemné pracovní smlouvě, kterou se zakládá pracovní poměr, může být sjednána zkušební doba, jejíž délka nesmí překročit 3 měsíce. Zkušební doba se podobně jako v nové české úpravě prodlužuje o čas překážek v práci zaměstnance. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy kromě druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce jsou i mzdové podmínky, a to tehdy, pokud nejsou dohodnuty v kolektivní smlouvě.

Novinkou v pracovněprávní legislativě Slovenska (§ 58 ZP) je pak zavedení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, jehož hlavním důvodem byl ekonomický a technologický pokrok, a to buď prostřednictvím zaměstnavatele nebo agentury dočasného zaměstnání (v ČR označované jako agentura práce). Čeští zaměstnavatelé mohou jen litovat, že stejné ustanovení bylo z našeho právního řádu před několika lety vypuštěno a nový zákoník práce, který měl být původně moderní normou, jenž měla přispět k pružnosti pracovních vztahů, s návratem tohoto institutu již nepočítá.

Pracovní poměr je možné ukončit dohodou, výpovědí, okamžitým skončením nebo skončením ve zkušební době. Výpověď musí být písemná a doručena druhé straně, jinak je neplatná. Výpovědní doba je podle nové právní úpravy shodná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele (původně byla pro obě strany odlišná) a je minimálně dvouměsíční. Pokud

zaměstnanec odpracoval v podniku nejméně 5 let, pak činí výpovědní lhůta nejméně tři měsíce. Delší výpovědní doba může být dohodnuta v pracovní či kolektivní smlouvě. V určitých případech výpovědní doba skončí až tehdy, když zaměstnavatel splní povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Výpověď nebo okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen nejprve projednat se zástupci zaměstnanců, kteří na to mají 10 kalendářních dnů ode dne doručení písemné žádosti. Pokud v dané lhůtě k projednání nedojde, platí nevyvratitelná domněnka, že k projednání došlo. Zákoník práce výslovně zakotvuje možnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odstupné, jestliže pracovní poměr skončil výpovědí z důvodu zrušení či přemístění podniku, pro nadbytečnost a pro ztrátu způsobilosti vykonávat práci vzhledem k lékařskému posudku. Zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně dvojnásobku, resp. trojnásobku (pracoval-li v podniku nejméně 5 let) průměrného měsíčního výdělku pouze tehdy, pokud souhlasí s ukončením pracovního poměru před začátkem plynutí výpovědní doby. Zaměstnanci si tedy sami mohou zvolit mezi výpovědní lhůtou na straně jedné a odstupným na straně druhé. Současné uplatnění obou nároků se vylučuje.

Kromě pracovního poměru může zaměstnavatel výjimečně uzavírat s fyzickými osobami, pokud jde o práci, která je vymezena výsledkem a jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný a nevhodný, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 223 a násl. ZP). Těmito dohodami jsou dohoda o vykonání práce a dohoda o brigádnické práci studentů, která nahradila dřívější dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o vykonání práce může být sjednána pouze písemně a předpokládaný rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním

roce, což je přesně dvojnásobek české úpravy. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, odměna, doba, v níž má být pracovní úkol proveden a předpokládaný rozsah práce. Dohodu o brigádnické práci studentů může zaměstnavatel uzavřít písemně s fyzickou osobou, která má statut studenta (neoddělitelnou součástí dohody je potvrzení o studiu), i když rozsah práce nebude přesahovat 100 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody však není možné vykonávat práci přesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Povinnými náležitostmi takovéto dohody jsou – vymezení dohodnuté práce, odměna, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

V roce 2002 byla ve slovenském pracovním právu vedle odborových orgánů a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví zakotvena jako další orgán zastupující zaměstnance tzv. zaměstnanecká rada, resp. zaměstnanecký důvěrník u zaměstnavatele, který zaměstnává 5 až 49 zaměstnanců. Na rozdíl od českého řešení, jenž upřednostňuje působení odborové organizace, je na Slovensku (od novely v roce 2003) možná souběžná koexistence obou zástupců zaměstnanců – jak odborové organizace, tak zaměstnanecké rady (zaměstnaneckého důvěrníka). V ustanovení § 229 odst. 6,7 ZP je vymezen způsob rozdělení kompetencí s tím, že výlučně odborový orgán má právo za zaměstnance kolektivně vyjednávat. V zákoníku práce se také objevuje paragraf obdobný našemu § 321 a § 322 týkající se kontroly bezpečnosti práce a ochrany zdraví odborovým orgánem, ale se zásadním rozdílem – odborový orgán může po zaměstnavateli pouze požadovat (nikoliv však závazným pokynem) odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních a v případě práce přesčas a v noci, která by ohrožovala pracovníka, má právo

zaměstnavatele na toto nebezpečí upozornit (nikoliv takovou práci zakázat).

S účinností od 1.1. 2004 má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu příjmu za prvních 10 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Z tohoto důvodu má také právo kontrolovat dodržování léčebného režimu, a to buď v obydlí zaměstnance s jeho souhlasem anebo na místě, kde je předpoklad, že se nemocný dočasně zdržuje. Pokud zjistí porušení, zaměstnanec ztrácí nárok na náhradu příjmu. Právní úpravu této problematiky tentokrát nenajdeme v zákoníku práce (jako v České republice), ale ve zvláštním zákoně o náhradě příjmu (z. č. 462/2003 Z.z., o náhradě příjmu při dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca). Od 11. dne dočasné pracovní neschopnosti má pak zaměstnanec nárok na nemocenskou dávku.

V mnoha oblastech je slovenská právní úprava podobná té české, v jiných naopak značně rozdílná. Zatímco slovenský zákoník práce např. zavedl institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli formou agentury dočasného zaměstnání i zaměstnavatele samotného, tak ten český naopak výslovně umožňuje pouze první možnost. Zřejmé je také odlišné pojetí postavení odborové organizace včetně jejího vztahu k radě zaměstnanců. Zajímavým momentem je pak možnost zaměstnance zvolit si mezi výpovědní lhůtou a odstupným.

VI. Závěr

Provedené srovnání a zhodnocení nové úpravy pracovněprávních vztahů, které jsem se pokusila ve své práci nastínit, není samozřejmě vyčerpávající. Soustředila jsem se především na nejvýraznější změny a nejvíce kritizovaná ustanovení. Komplexní posouzení by zajisté zahrnovalo i další sporná místa - dle analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí se v novém zákoníku práce nachází asi 80 chyb - související například i s odkazy na stále platný občanský zákoník.

Původní velká očekávání, která byla do příprav nového kodexu vkládána, vzala za své již v momentě, kdy vláda rozhodla o předložení návrhu paragrafovaného znění zákoníku práce, aniž by předtím projednala jeho věcný záměr a vypořádala se s připomínkami, které přišly. Ve stejném duchu se odvíjel i zbytek cesty vedoucí nakonec ke zrodu nové právní normy. Ačkoli jde o úpravu, kterou se bude řídit několik miliónů zaměstnanců a stovky tisíc zaměstnavatelů, na její výsledné podobě se neshodly ani politické strany, ani sociální partneři, ani komory Parlamentu České republiky. Je dílem pouze jedné části politické reprezentace (levice) a pouze jednoho ze sociálních partnerů (odborů), což je vzhledem k její důležitosti poněkud málo.

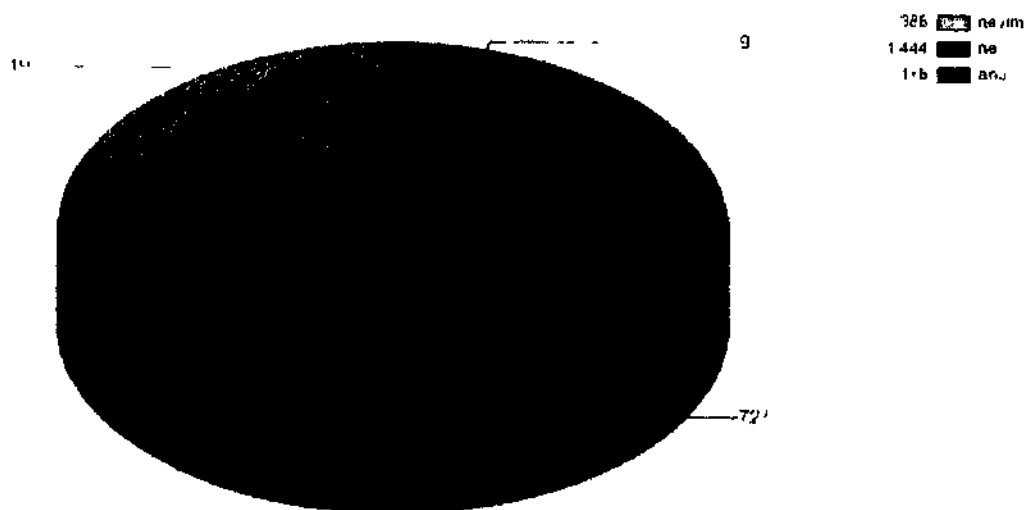
Hlavním cílem při přípravě nového zákoníku práce bylo především vytvořit moderní liberalizovanou právní normu, která by odpovídala současným společenským a ekonomickým potřebám, a to zejména rozšířením smluvní volnosti, tedy větší dispozitivnosti na úkor donucujících kogentních předpisů. Předpokládalo se odstranění všech zůstatků minulého režimu včetně výrazné nerovnováhy mezi účastníky

pracovněprávních vztahů. K proklamované radikální změně však nedošlo. Podařilo se sice dosáhnout zásadního obratu zavedením principu „co není zakázáno, je dovoleno“, kterým měly získat větší prostor individuální a kolektivní smlouvy, ale jinak nový zákoník práce v podstatě konzervuje stávající situaci a staví tak spíše na kontinuitě s minulým zákonem č. 65/1965 Sb. Provedená liberalizace se týká pouze jakéhosi nadstandardu, na němž se mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, nikoli však zásadních otázek, které jsou opět podrobně regulovány zákonem, aniž by bylo možné se od nich odchýlit. Beze změn také přebírá neodůvodnitelně vysokou ochranu zaměstnanců a postavení odborových organizací, které naopak ještě v nějakých oblastech posiluje. Více než na principu proporcionality je nový zákoník práce naopak postaven na nerovnovážném postavení jednotlivých subjektů, ať už se jedná o samotné zaměstnavatele, zaměstnance a zaměstnavatele, odbory a zaměstnavatele či odborové organizace navzájem. Dosud také nebyl přijat antidiskriminační zákon, na který se odkazuje v ustanoveních o diskriminaci.

Není se tedy čemu divit, že nová úprava pracovněprávních vztahů nezbuzuje u veřejnosti žádné nadšení. Zajímavá jsou také čísla vyplývající z průzkumu Hospodářské komory, která se ptala zaměstnavatelů, zda považují nový zákoník práce za dostatečně liberální, kdy kladně odpovědělo pouhých 9% dotázaných (průzkumu se zúčastnilo 2010 respondentů z řad podnikatelské veřejnosti ²⁰⁾).

²⁰⁾ www.komora.cz .

Považujete současný návrh ZP za dostatečně liberální?
(N=2010)



Podobně se vyjádřil i prezident republiky Václav Klaus ve svém dopise předsedovi Poslanecké sněmovny, ve kterém zdůvodnil své rozhodnutí nepodepsat zákoník práce: „V této své podobě zákoník práce nepředstavuje tolik potřebnou moderní úpravu pracovněprávních vztahů a vládou slibovanou liberalizaci pracovního práva jako podmínku zvýšení konkurenceschopnosti našich firem a snížení vysoké nezaměstnanosti. Svým obsahem je v podstatě pouhou novelizací stávající právní úpravy a její nedostatky v některých oblastech ještě prohlubuje. Zásadní pozitivní změny nepřináší, což je v rozporu s celosvětovými tendencemi současné éry.“²¹⁾

Problémy nového zákoníku práce lze v podstatě rozdělit do čtyř skupin. Jsou to ústavní pochybnosti o některých ustanoveních, pokud jde o uzavírání kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance, možnost

²¹⁾ www.hrad.cz.

zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu jen s největší odborovou organizací, nemožnost toho, aby vedle sebe existovaly odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví jakožto orgány, které zastupují zaměstnance, právo kontroly vykonávané u zaměstnavatelů odborovými organizacemi nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neschválení některých zákonů, s nimiž se od 1.1. 2007 počítalo, neprovázanost nové úpravy pracovněprávních vztahů s jinými novými zákony, některé věcné nepřesnosti v textu nového zákoníku práce a neúplná úprava přechodných ustanovení související např. s institutem vedlejšího pracovního poměru.²²⁾

Už od počátku je také problematické vymezení vztahu k občanskému zákoníku, jehož nový návrh se teprve připravuje. Přitom nový zákoník práce měl být původně normou, která bude navazovat na nový soukromoprávní kodex tak, aby v budoucnu nevznikla potřeba opět zákoník novelizovat, což bude ale vzhledem k současné úpravě zřejmě nutné. Otázkou jen zůstává, v jak velkém rozsahu.

Tato právní úprava tak popírá princip právní jistoty, požadavek stability a předvídatelnosti práva, které jsou základními atributy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy), a které by měly vytvářet důvěru v právo a splňovat požadavek tzv. „kvality zákona“ ve smyslu rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva.²³⁾

V souvislosti s tím podala v říjnu, resp. v listopadu roku 2006 Hospodářská komora prostřednictvím 23 senátorů a skupina 73 poslanců

²²⁾ Petr Nečas, stenoprotokol 8. schůze, Poslanecká sněmovna, 8.12. 2006, www.psp.cz.

²³⁾ Návrh na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, www.ods.cz.

ODS, KDU-ČSL a Strany zelených své návrhy na zrušení některých ustanovení zákoníku práce k Ústavnímu soudu.

I přes desítky zjištěných chyb včetně možných rozporů s Ústavou a Listinou základních práv a svobod, které nový zákoník předem zásadně zpochybňují, jakékoli pokusy o odložení účinnosti vyšly do ztracena. Odbory s tímto krokem dokonce natolik nesouhlasily, že chtěly pořádat veřejné protesty před Úřadem vlády, které odvolaly až poté, co se jim dostalo garance ze strany ČSSD a KSČM, že odložení zákoníku práce nepodpoří.

Jaká budoucnost čeká nový zákoník práce, lze jen ztěží odhadnout. Původně přicházely v úvahu v zásadě tři směry, kterými by se mohl zákoník dále ubírat. Tím prvním, avšak asi nejvíce vzbuzujícím obavy, je, že nová právní úprava zůstane platit beze změny i se všemi svými chybami. Druhým pak, že zákoník sice zůstane účinným ve své dosavadní podobě, ale nevyhovující ustanovení budou změněna prostřednictvím novelizací. Poslední cestou – byla cesta odložení účinnosti, jenž by byla vzhledem ke všem nedostatkům a pochybnostem nejlepší volbou a zákonodárcům by tak byl poskytnut dostatek času k radikální změně. Posledním pokusem prosadit toto řešení bylo předložení vládního návrhu zákona o odložení účinnosti zákoníku práce o jeden rok (sněmovní tisk č. 87/2006) na konci roku 2006. Vzhledem k legislativní proceduře však bylo zřejmé, že návrh nemá šanci na schválení v době předcházející účinnosti nového zákoníku práce.

Zákoník práce tak vstoupil dle původních předpokladů v účinnost 1.1. 2007 a jedinou možností, jak ho „očistit“ od všech chyb a nejasností, tak zůstává cesta novelizace. Důležitou součástí celého procesu pak zajisté

bude rozhodnutí Ústavního soudu o návrzích na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro jejich protiústavnost.

Přejme si, aby zvítězil zdravý rozum nad politickou pýchou a neústupností a podařilo se ze zákoníku práce vytvořit moderní úpravu pracovněprávních vztahů.

Příloha 1:

Seznam použité literatury

Odborná literatura:

Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 2.vydání, C.H. Beck, Praha 2004

Galvas M. a kol.: Pracovní právo, 2.vydání, Doplněk, Brno 2004

Cazes S., Nešporová A.: Transformace trhů práce střední a východní Evropy.

Pružnost trhu a ochrana pracovníka, MPSV, Praha 2003

Bělina M., Pichrt J. : Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy

2005, č.11, C.H. Beck, Praha 2005

Gola P.: Jaké jsou výpovědní lhůty v Evropské unii?, Právo a zaměstnání,

2004, č.11, Sagit 2004

Kroupa A., Hála J., Vašková R., Mansfeldová Z., Šimoník P. : Odbory,

zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní

faktory jejího vývoje, VÚPSV Praha 2004

Jiné zdroje:

ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

ústavní zákon ČNR č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

zákon č. 585/2006 Sb., změna zákona o nemocenském pojištění a změna souvisejících zákonů

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

z. č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

z. č. 462/2003 Z.z., o náhrade příjmu při dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
usnesení vlády ČR ze dne 19. května 2004 č. 477, k přípravě nového zákoníku práce
sněmovní tisk č. 1153/2005, vládní návrh na vydání zákoníku práce
sněmovní tisk č. 1154/2005, vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění některé
zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce
sněmovní tisk č. 1005/2005, vládní návrh na vydání zákona o nemocenském pojištění
sněmovní tisk č. 36/2006, vládní návrh zákona, kterým se mění z. č. 589/1992 Sb.,
o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku
zaměstnanosti

Internet:

www.psp.cz

www.mpsv.cz

www.hrad.cz

www.senat.cz

www.komora.cz

www.ods.cz