

STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

A. Obecně k návrhu

1. ČMKOS zaslala Ministerstvu práce a sociálních věcí podrobné připomínky a náměty k problematice novelizace zákoníku práce v posledních letech v rámci svého stanoviska k návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce a k Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad (RIA) k zákoníku práce. Ani v jednom z uvedených případů **nebyly připomínky došlé v rámci „vnějšího“ připomínkového řízení vypořádány, a proto na ně ČMKOS v rozsahu, ve kterém se vztahují i k nově předloženému návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další souvisejí zákony (dále jen „návrh novely“), odkazuje jako na součást tohoto svého stanoviska k návrhu novely (dále jen „dřívější připomínky ČMKOS“).**

2. ČMKOS Obecně konstatuje, že připravované změny zákoníku práce přes dílčí opatření, která zlepší právní regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů, celkově snižují úroveň ochrany a jistot zaměstnanců a omezují jejich odborová práva. Návrh novely ponechává stále velký prostor pro překerní formy pracovních vztahů (které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu) a nastavuje podmínky a právní nástroje, které povedou k tomu, že pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, který je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, bude pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelným.

3. ČMKOS požaduje, aby v zákoníku práce byly provedeny nejen legislativní úpravy vyplývající z Nálezu Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008 (vyhlášeného pod č. 116/2009 Sb.) ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Nález Ústavního soudu“) a změny legislativně technické povahy, ale i změny směřující k plné implementaci autonomních dohod evropských sociálních partnerů (rámcová dohoda o teleworku, stresu na pracovišti, násilí na pracovišti).

4. V návaznosti na negativní opatření schválená koaliční vládou s účinností od 1. ledna 2011 (snížení porodného, zhoršení podmínek pro poskytování podpor v nezaměstnanosti, které se vyplácejí až po uplynutí doby, „na kterou přísluší“ propouštěným zaměstnancům odstupné, v oblasti nemocenského pojištění apod.) ČMKOS požaduje, aby v zájmu zachování pracovních míst pro co největší okruh zaměstnanců po dobu krize MPSV upravilo v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech opatření, která se osvědčila v jiných členských zemích Evropské unie, a na jejichž prospěšnosti i v České republice

se shodli oba sociální partneři (zejména **programy sdílení práce** spočívající ve zkrácení délky týdenní pracovní doby spojeném s poskytováním doplatků zaměstnancům, u nichž k této úpravě dochází, z veřejných zdrojů).

5. S ohledem na mimořádně příznivé zkušenosti s uplatňováním sociálních plánů v případě hromadného propouštění v Německu, které napomáhají zlepšit v souladu s principem flexicurity situaci propouštěných zaměstnanců, **ČMKOS požaduje, aby obdobná právní úprava týkající se povinného zpracování sociálních plánů při hromadném propouštění byla zapracována i do české právní úpravy.**

6. Vláda si klade ve svých programových dokumentech za cíl dosáhnout **větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů a návrh novely obsahuje řadu změn, které směřují tímto směrem.** ČMKOS zdůrazňuje, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility (pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, úpravu zkušební doby, pracovní poměry na dobu určitou, možnosti změn pracovní smlouvy i o skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu). **Návrh novely však opomíjí při zvyšování flexibility zajistit náležitou ochranu a jistotu pro zaměstnance** (tj. vyvážení flexibility jistotou opírající se o adekvátní ochranu zaměstnanců). **ČMKOS zde plně odkazuje na své dřívější připomínky týkající se uplatnění principu flexicurity** (MPSV používá ve svých materiálech pojem „flexijistota“).

7. Základní konkurenční výhoda českých zaměstnavatelů (**levná práce**) není vládou nijak omezována; naopak **návrh novely zvyšuje iracionální tlak na její další prohlubování** (např. prostřednictvím některých úprav v oblasti odměňování, snižováním výše odstupného). **To ve svých důsledcích v kontextu dalších vládou realizovaných opatření povede ke snížení životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin a ke snížení poptávky na trhu,** což postihne především malé a střední podnikání, které je na koupěschopnost zaměstnanců a jejich rodin zcela odkázáno. **ČMKOS proto zásadně odmítá změny obsažené v návrhu novely založené na liberálním konceptu tzv. „Race to the bottom“,** které jsou i v rozporu s politikou Evropské unie (obnovená Lisabonská strategie).

8. **ČMKOS považuje za zásadní problém nekoordinovaný postup Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva spravedlnosti v otázce vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku, který se promítá i do návrhu novely a požaduje, aby na vládní úrovni bylo přijato opatření, které zajistí, že navrhovaná novela nabude účinnosti ke stejnému dni jako nový občanský zákoník, který chce vláda přijmout prakticky souběžně avšak s jiným datem účinnosti.** Jen tak se lze vyhnout právnímu chaosu, administrativní zátěži a nákladům na straně zaměstnavatelů i značné právní nejistotě, které způsobí roční časový posun, k němuž podle informací sdělených sociálním partnerům při jednání Rady hospodářské a sociální dohody o předpokládaných datech účinnosti, současné termíny legislativních prací na novele zákoníku práce a na novém občanském zákoníku směřují. **Odvoláváme se přitom i na věcně identické znění připomínky MPSV uplatněné**

k § 3020 návrhu nového občanského zákoníku, který byl v březnu 2011 projednáván v připomínkovém řízení.

9. S ohledem na **zásadní význam kvality a jednoznačnosti provázání** dvou nejdůležitějších pramenů **pracovního práva, zákoníku práce a občanského zákoníku** na základě principu subsidiarity považuje ČMKOS za důležité se k této otázce vyjádřit podrobně již v obecné části svého stanoviska.

a) **ČMKOS vnímá nutnost doplnit do zákoníku práce úpravu, která by stanovila jasná pravidla subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích**, aby bylo nepochybně zřejmé v zájmu právní jistoty všech účastníků pracovněprávních vztahů, která ustanovení občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy použijí a naopak, která ustanovení občanského zákoníku budou z této aplikace vyloučena.

V souvislosti s tím, že Nález Ústavního soudu ve věci návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, který vstoupil v účinnost 14. dubna 2008, zrušil ustanovení § 4 zákoníku práce, které obsahovalo výchozí právní úpravu pro použití občanského zákoníku na základě metody delegace, je třeba do zákoníku práce vložit pravidlo, kterým se bude použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích řídit.

Stávající situace, kdy je v praxi občanský zákoník aplikován na základě principu „obecné subsidiarity“, tedy aniž by jakýkoli předpis takový postup upravoval, je velmi nejasná a problematická a v teorii i v praxi se již vyskytují různé názory na to, jak se má při používání ustanovení občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních vztahů postupovat.

Odůvodnění **Nálezu Ústavního soudu** obsahuje argumentaci, která **říká, že ústavně konformní způsob provázáním občanského zákoníku a zákoníku práce může představovat taková úprava, podle níž bude občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován podpůrně**, tedy subsidiárně.

I bez ohledu na tuto argumentaci ČMKOS konstatuje, že teorie práva vedle delegace jiný způsob vzájemného provázání dvou předpisů nežli je subsidiarita nezná. Proto ČMKOS v zásadě souhlasí s navrženou výchozí úpravou, tedy s navrženým ustanovením § 4a, na jehož základě má platit, že se pracovněprávní vztahy řídí a posuzují podle zákoníku práce, nicméně není-li to možné, použije se podpůrně pravidel obsažených v občanském zákoníku, při respektování základních zásad pracovněprávních vztahů.

ČMKOS však nesouhlasí s tím, že tímto ustanovením § 4a, vypuštěním stávajících odkazů na delegovaná ustanovení občanského zákoníku, úpravou obsaženou zejména v § 4b zakazující či limitující použití úpravy obsažené v občanském zákoníku na pracovněprávní vztahy, v § 28, kde se navrhuje vyloučit aplikaci některých občanskoprávních institutů na kolektivní smlouvu, a v § 36 odst. 2, upravujícím odstoupení od pracovní smlouvy, se má podle návrhů právní úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku vyčerpat.

ČMKOS považuje s ohledem na nevyjasněnou zásadní otázku účinnosti novely zákoníku práce a nového občanského zákoníku za účelné neupravovat v zákoníku práce výčet

ustanovení občanského zákoníku, která nebude možné zcela nebo zčásti použít na pracovněprávní vztahy, ale vyloučit zcela nebo zčásti použití konkrétních občanskoprávních institutů, jak navrhuje novela zákoníku práce. Úprava obsažená v návrhu novely však podle názoru ČMKOS nebere specifika pracovněprávních vztahů v potaz v dostatečné míře, a **ČMKOS proto navrhuje rozšířit okruh občanskoprávních institutů, jejichž použití na pracovněprávní vztahy bude zcela vyloučeno, popřípadě výrazně omezeno či modifikováno.**

Cílem těchto návrhů ČMKOS je zabránit, aby do vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu nesamostatné (závislé) práce byl vnesen prvek značné právní nejistoty, která by v důsledku ohrozila jak právní postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu, tak samotnou podnikatelskou činnost, pro kterou by se namísto žádoucího odbourávání překážek komplikovaly dnes již zaběhnuté procesy v oblasti lidských zdrojů, vyvolávala rizika soudních sporů a následných vysokých nákladů souvisejících např. s neúspěchem zaměstnavatele ve vleklém soudním sporu.

K dokreslení této zásadní výhrady a obavy ČMKOS můžeme uvést, že i navrhovatelé výše zmiňovaného návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce Ústavním soudem ČR pro rozpor s ústavním pořádkem byli přesvědčeni o tom, že některé instituty občanského zákoníku nejsou v pracovněprávních vztazích využitelné.

Konkrétně se jednalo například o institut odstoupení od smlouvy, upravený v § 48 občanského zákoníku. Návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce požadoval mimo jiné to, aby byl v zákoníku práce zrušen odkaz na použití ustanovení § 48 občanského zákoníku, neboť institut odstoupení od smlouvy vyvolává v pracovněprávních vztazích při absenci zvláštní právní úpravy tak silnou právní nejistotu, že je zde dán důvod pro vnímání této úpravy jako protiústavní.

Ústavní soud pak dal ve svém nálezu této argumentaci za pravdu, když odkaz na použití institutu odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích skutečně zrušil. Jeho základním argumentem bylo, že danou právní úpravou byla narušena právní jistota, jejíž podstata spočívá v tom, že se každý může spolehnout na seznatelnost práva a předvídatelnost soudního rozhodnutí.

Pokud by vstoupila v účinnost navrhovaná právní úprava, byl by tím ve smyslu Nálezu Ústavního soudu podle všeho opět dán podnět pro případnou úspěšnou ústavní stížnost. **Návrh novely totiž neobsahuje zvláštní pravidla, která by použití občanskoprávního institutu odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích specifikovala, a proto tím opět směřuje k vytvoření protiústavní mezery v právu.**

Tuto situaci rozhodně neřeší **druhá věta navrhovaného ustanovení § 36 odst. 2** zákoníku práce, kde se sice navrhuje stanovit, že od pracovní smlouvy lze odstoupit jen do té doby, než zaměstnanec začne vykonávat práci, ovšem takovou úpravu lze vykládat tak, že se vztahuje pouze k této zákonem stanovené možnosti odstoupení od smlouvy a **nemá vliv na situaci, kdy se smluvní strany na možnosti odstoupení od smlouvy ve smyslu § 48 občanského zákoníku dohodnou.**

Další významně problematické důsledky může v pracovněprávních vztazích přinést aplikace občanskoprávních zajišťovacích institutů. Ani k nim totiž návrh novely neobsahuje jakoukoli podrobnější úpravu, takže by se v souvislosti s jejím přijetím mohly v praxi začít objevovat takové instituty jako je zadržovací právo, zajištění převodem práva apod. V souvislosti s tím **ČMKOS znovu odkazuje na Nález Ústavního soudu, který shledal stávající právní úpravu, jež zakazuje použití zajišťovacích institutů v pracovněprávních vztazích, zcela souladnou s ústavním pořádkem.**

Jako další občanskoprávní instituty, jejichž volné použití v pracovněprávních vztazích by mohlo znamenat možná až nepředstavitelné důsledky, lze identifikovat některé způsoby změn (**postoupení pohledávky, převzetí dluhu**) a zániku (**vzdání se práva, prominutí dluhu**) závazku.

ČMKOS proto požaduje, aby výčtové ustanovení § 4b zákoníku práce, kterým by byla vyloučena, popř. omezena možnost použití konkrétních institutů občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy, bylo podstatně rozšířeno; konkrétní návrhy ČMKOS jsou uvedeny v části věnované připomínkám k jednotlivým ustanovením návrhu novely.

b) S problematikou podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích úzce souvisí právní úprava následků vad právních úkonů. Zde se ČMKOS pozastavuje nad tím, že i když se jinak navrhovatel staví do role zastávce podpůrného použití občanského zákoníku s minimálním počtem odchylek pro pracovní právo, zrovna v jedné z nejdůležitějších otázek obecné občanskoprávní úpravy, kterou jsou následky vad právních úkonů, trvá na speciální pracovněprávní úpravě, kterou však buduje na základech, která neodpovídají praktickým potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Tato zvláštní právní úprava (navrhovaná v ustanoveních § 18 až 21 zákoníku práce) je založena na konstrukci, podle které **právní úprava následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích má být vystavěna na principu relativní neplatnosti.**

V tomto tvrdošijném postoji nebrání navrhovateli ani fakt, že na závažné problémy spojené s principem relativní neplatnosti právních úkonů opakovaně upozorňují jak **zástupci zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.** Dokonce **i autoři návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem požadovali zrušení této právní úpravy a poukazovali při tom na skutečnost, že princip relativní neplatnosti vede k zásadní právní nejistotě subjektů pracovního práva a narušuje princip právní jistoty, předvídatelnosti a seznatelnosti práva.**

ČMKOS na problémy spojené s relativní neplatností právních úkonů v pracovněprávních vztazích dlouhodobě upozorňuje. Za nejdůležitější z těchto problémů považuje složitost a náročnost cesty vedoucí k tomu, že právní úkon je považován za neplatný, dále **matoucí a věcně nesprávné pravidlo, podle kterého se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.**

Velmi **vážné následky má a bude mít v praxi i skutečnost, že právo dovolat se relativní neplatnosti právního úkonu se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době.** Obecně ČMKOS poukazuje na to, že **relativní neplatnost právních úkonů otevírá prostor ke zneužívání tohoto právního institutu v neprospěch zaměstnanců,** kteří mohou být zaměstnavateli přinuceni k podepisování nevýhodných smluv, jež sice odporují zákonu, ale v důsledku principu relativní neplatnosti se na ně hledí jako na platné.

Návrh koncepčně změněné právní úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích se od stávající právní úpravy má lišit tím, že **uplatnění absolutní neplatnosti by bylo jen výjimečné, omezené jen na některé případy výslovně upravené zákoníkem práce, pokud právní úkon narušuje základní zásady, dobré mravy, apod.**

Takováto právní úprava by sice byla o poznání rozumnější než stávající velmi nejasný právní stav, ovšem rozhodně ji není možné považovat za věcně vyhovující. **Pokud by totiž byla možnost absolutní neplatnosti právního úkonu vázána na narušení nejen zákona, ale nutně i některé z jeho zásad, znamenalo by to pro praxi jen další nejistotu a zmatek.** Adresáti této úpravy nebudou v řadě případů schopni správně vyhodnotit, o jak závažnou vadu právního úkonu se v konkrétním případě jedná a jaký následek vady má tedy nastoupit.

ČMKOS proto na základě nastíněných problémů zásadně požaduje, aby zákoník práce opustil tuto neodůvodněně navrhovanou speciální právní úpravu a aby se v pracovněprávních vztazích podpůrně postupovalo podle ustanovení § 37 a následujících občanského zákoníku. Tím by **byl pro pracovněprávní vztahy nastaven mechanismus absolutní neplatnosti právních úkonů, který se dnes aplikuje ve vztazích občanskoprávních,** a to i pro případ, že by byla případně přijata případně odlišná koncepce vad právních jednání v novém občanském zákoníku, jehož je připravován a projednáván souběžně.

Závěrem k této části shrnujeme, že **ČMKOS ze shora uvedených důvodů zásadně a principiálně nesouhlasí s obtížně aplikovatelnou a rozporuplnou právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů a trvá na tom, aby základním způsobem řešení následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byla absolutní neplatnost.**

Legislativně by toto řešení bylo možné dosáhnout velmi jednoduchým způsobem, a to jak již bylo uvedeno, umožněním podpůrné aplikace § 37 a následujících občanského zákoníku. **Relativní neplatnost právních úkonů by v pracovněprávních vztazích měla zůstat zachována pouze tam, kde se jedná o tradiční a v praxi zažitá řešení,** a to v souvislosti s úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru. Na tomto místě má relativní neplatnost právních úkonů smysl, neboť je správné ponechat účastníku pracovněprávního vztahu na zvážení, zda trvá na pokračování pracovněprávního vztahu, který byl druhou stranou neplatně rozvázán, a nebo zda má i on sám na rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu zájem, a proto neplatnému rozvázání nebrání a de iure tak přistupuje na návrh směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou.

10. K problematice omezení odborových práv

a) Návrh novely obsahuje řadu ustanovení, z nichž je patrná **snaha zbavit zaměstnance** významné součásti jeho **ochrany v pracovněprávních vztazích**, kterou představuje ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců **prostřednictvím odborové organizace**, která působí u zaměstnavatele. Je zřejmé, že navržené změny v této oblasti se neopírají o argumentačně podložený teoretický právní základ a empirické zkušenosti, mezinárodní analýzy či příklady dobré praxe, jak by se u změn, jaké se navrhují, předpokládalo, ale pouze o ideologickou doktrínu vlastní vedoucím stranám současné koaliční vlády (podle Nálezu Ústavního soudu se však stát nesmí vázat na žádnou výlučnou ideologii – srov. odst. 178) požadující provést změny v oblasti kolektivního vyjednávání a odborových práv směřující i za rámec obou návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce posuzovaných Ústavním soudem a nerespektující ani jím vyslovené závěry týkající se zastupování zaměstnanců apod.

V odstavci 260 Nálezu Ústavní soud správně konstatuje, že „**Účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání** v evropském demokratickém kontextu, a v jeho rámci i kolektivních smluv, **je zajištění sociálního smíru, vytvoření mechanismu průběžné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci**. Systém kolektivního vyjednávání přitom odráží vývoj evropské demokracie v druhé polovině 19. a v první polovině 20. století a zrcadlí hledání mechanismu pokojného, nenásilného řešení možných tenzí, ohrožujících vnitřní mír.“

V odstavci 250 Nálezu Ústavní soud připomíná **čl. 4 Úmluvy MOP č. 98**, který stanoví, že „Tam, kde je to nutné, budou přijata **opatření** přiměřená vnitrostátním podmínkám pro **povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků** na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“

Konečně dále pak v odstavci 262 Nálezu Ústavní soud tvůrci návrhu novely, jejíž ambicí má být promítnutí jeho důsledků do zákoníku práce, připomíná, že „**Ústavní soud již judikoval** (viz nálezný pléna sp.zn. Pl. ÚS 40/02; Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 30, str. 327), **že ve svobodné společnosti**, v níž nelze ani pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele koncipovat místo práva povinnost se sdružovat (či. 27 Listiny), **je institut kolektivního vyjednávání, ústící do kolektivních smluv, pravidelně spjat s extenzí jejich normativní působnosti mimo rámec působnosti toliko obligační... ...a také že** „Evropský pojmový standard v této souvislosti vychází z předpokladu, dle něhož **by pojetí kolektivních smluv ve smyslu právního úkonu zavazujícího toliko smluvní strany neumožnilo dosáhnout základního účelu kolektivního vyjednávání**.“

Omezování odborových práv je v návrhu novely zákoníku práce prováděno ve formě

- nahrazování dohod zaměstnavatele s odborovou organizací souhlasem odborové organizace (např. při organizování prověrek BOZP),
- zrušení působnosti odborové organizace v individuálních záležitostech (projednávání výpovědi apod.),

- zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce,
- zrovnoprávnění postavení rad zaměstnanců s odborovými organizacemi ve vztahu k právu na informace a projednání,
- rušení exkluzivity kolektivní smlouvy, pokud jde o sjednávání některých příplatků,
- zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností,
- zavedení byrokratických „překážek“ pro působení odborové organizace u zaměstnavatele,
- snížení příspěvku na kontrolní činnost odborových organizací (má být poskytován pouze „V rozsahu, na kterém se obě strany dohodnou“ – tj. podle „ideologicky definovaných“ možností státu).

ČMKOS zdůrazňuje, že institut spolurozhodování a další uvedené formy spolupráce zaměstnavatelů s odborovými organizacemi, které návrh novely rozměšňuje, jsou běžnou součástí pracovněprávních úprav a praxe sociálního partnerství a sociálního dialogu ve vyspělých zemích Evropské unie, které zvyšují konkurenceschopnost zaměstnavatelů a přispívají i k vyšší produktivitě práce a prohlubování pocitů sounáležitosti zaměstnanců se zaměstnavateli.

S ohledem na uvedenou argumentaci ČMKOS obecně i u jednotlivých ustanovení zásadně odmítá změny, které směřují k oslabení kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a ingerence odborových organizací v pracovněprávních vztazích.

b) Návrh novely v některých ustanoveních (§ 217 odst. 1, § 220) klade na roveň oprávnění odborové organizace (předchozí souhlas, popř. souhlas) s **nově konstruovanými právy rady zaměstnanců**. Tato oprávnění ovšem neodpovídají dosavadnímu stavu právní úpravy rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tito zvláštní zástupci zaměstnanců totiž nedisponují způsobilostí k právním úkonům a je proto právně nemožné, aby rada zaměstnanců udělila předchozí souhlas, který bezpochyby právním úkonem je. **ČMKOS s doplněním souhlasu rady zaměstnanců do ustanovení, kde zákon dnes vyžaduje souhlas odborové organizace zásadně nesouhlasí.**

Rada zaměstnanců je pouze zástupcem zaměstnanců pro oblast práva na informování a projednání, což potvrdil i Nález Ústavního soudu, když v odstavci 269 uvádí, že *„Právní úprava zákoníku práce nedává radám zaměstnanců ani postavení právnické osoby, ani právní subjektivitu, a proto nemohou jednat s právními důsledky. Rady zaměstnanců nemají právo kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy a nemohou využívat prostředky řešení kolektivních sporů, které zákon zakotvuje ve vztahu ke kolektivním smlouvám (stávka). Rady zaměstnanců nemohou vytvářet nadpodnikové struktury a nemohou se účastnit sociálního dialogu na vyšší, popř. odvětvové úrovni. Jde o instituci sociálního dialogu, která nenahrazuje funkce odborů. Smyslem vytvoření rady zaměstnanců je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.“*

Navrhované oprávnění rady zaměstnanců projevovat svoji vůli ve formě souhlasu s právními důsledky pro zaměstnance ve výše uvedených případech považujeme proto za

nesprávné a požadujeme je z tohoto důvodu z návrhu novely v případech uvedených v § 217 odst. 1 a § 220 vypustit.

c) ČMKOS rovněž zásadně nesouhlasí s tím, že v návrhu novely dochází k oslabení odborových práv nahrazením dosavadních silnějších forem součinnosti odborové organizace se zaměstnavatelem odpovídajícím plně shora uvedenému poslání kolektivního vyjednávání a účasti a působení odborových organizací v oblasti pracovněprávních vztahů připomenutých Ústavním soudem **ve formě písemné dohody** (§ 39 odst. 4) či **spolurozhodování** (§ 225) výrazně slabším „prostým“ **souhlasem, popř. zrušením dohody o neomluveném zameškání práce** (§ 348).

Smyslem uvedených dohod i spolurozhodování, které se běžně v členských zemích Evropské unie používají, je právě zákonné zdůraznění onoho prvku dohadování, tj. kontinuálního procesu, ve kterém výsledná podoba společného závěru vyplývá ze vzájemného zvažování argumentů druhé strany a vůle k nalezení společně přijatého (kompromisního) řešení.

Nově použitý pojem navádí k opuštění této moderní metody sociálního dialogu v průmyslových vztazích a její nahrazení jednorázovým výrokem typu „ano“, „ne“ k jednostranně připravenému opatření zaměstnavatele. Zdůrazňujeme, že v těchto případech se nejedná o jednoduchou legislativně technickou (sjednocující) úpravu, jak se snad předkladateli může zdát. **Proto s ohledem na shora uvedenou argumentaci a evropskou kulturu průmyslových vztahů ČMKOS navrhané změny tohoto typu jako zcela nepřijatelné odmítá.**

Současně opět s odvoláním na shora uvedenou argumentaci v příslušných ustanoveních návrhu novely zákoníku práce ČMKOS požaduje rovněž vypustit shodné oprávnění (souhlas) rady zaměstnanců tam, kde je návrhem novely zakládáno.

11. Českomoravská konfederace odborových svazů se zásadně ohrazuje proti způsobu zpracování důvodové zprávy, zejména pokud jde o zvláštní část. Po formální stránce odůvodnění u řady bodů nekoresponduje s novelizačními body návrhu (např. novelizační bod 297 se zabývá ustanovením § 310 – konkurenční doložka, odůvodnění je obsaženo v části „k bodu 286, dále k bodu 299 obsahuje odůvodnění k § 330, ačkoli novelizační bod 299 se týká § 312 aj.). „Sběrné“ odůvodnění k více novelizačním bodům neúměrně ztěžuje orientaci v textu. Obsahově důvodová zpráva nesděluje důvody navržené úpravy, pouze opakuje právní navrženou úpravu (např. k § 310 se adresát nedozví, proč je volena doba dvou let a proč se navrhuje snížit kompenzaci a proč právě na polovinu apod.). Na základě uvedeného požaduje ČMKOS důvodovou zprávu přepracovat.

12. Všechny připomínky ČMKOS v tomto stanovisku jsou zásadní, pokud není dále u jednotlivé připomínky výslovně uvedeno, že jde o připomínku doporučující.

B. K jednotlivým ustanovením:

K Části první – Změna zákoníku práce

K jednotlivým ustanovením:

1. Bod 1. (§ 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

Zákoník práce má coby kodex pracovního práva obsahovat právní úpravu pracovněprávních vztahů, které teorie pracovního práva definuje jako společenské právní vztahy vznikající v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Práva a povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce do předmětu působnosti zákoníku práce nespádají. Materiálně totiž nepatří do obsahu pracovněprávního vztahu, který je tvořen vzájemnými závazky smluvních stran bezprostředně souvisejícími s výkonem námezdní práce, a proto pokládáme za nepřijatelné, aby zákoník práce zasahoval do jejich právní úpravy.

Dočasná pracovní neschopnost i karanténa patří totiž mezi překážky v práci na straně zaměstnance. V souvislosti s překážkami v práci pak zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pracovní volno a případně i kompenzaci ušlého výdělku v podobě náhrady mzdy. Obsahem pracovněprávního vztahu může být toliko povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti či karantény náhradu mzdy nebo platu (stejně jako patří do předmětu působnosti zákoníku práce i povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci). Zákoník práce pak v souvislosti s tím může upravit pravidla a podmínky vzniku práva zaměstnance na tuto náhradu, jakož i okolnosti, za nichž je zaměstnavatel oprávněn náhradu mzdy odejmout, aniž by tím jakkoli vybočil ze předmětu působnosti.

Jiné právní souvislosti režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zákoníku práce upravovat nepřísluší. Již jen proto, že v době dočasné pracovní neschopnosti se nejedná o pracovní dobu a neuplatňuje se dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Navržená právní úprava tak představuje v souvislosti s nově formulovaným důvodem k výpovědi a k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele násilné proniknutí do osobní sféry zaměstnance. Jde o úpravu populistickou, politicky tendenční, a koncepčně naprosto v rozporu s jinak prosazovaným konceptem oddělení soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy a přiblížení pracovního práva právu soukromému. Přijetím této úpravy by došlo k bezprecedentnímu prokřížení soukromoprávní a veřejnoprávní úpravy, když by měl zákoník práce přímo zasahovat do ryze veřejnoprávního vztahu souvisejícího s nemocenským pojištěním pojištěnce, který je zaměstnancem.

Navíc navrhovaná úprava zavádí nerovnost mezi dvěma skupinami zaměstnanců, a to zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy a zaměstnanců ve služebním poměru (příslušníci bezpečnostních sborů a vojáci). Ačkoliv úpravu nemocenského pojištění a povinností dočasně práce neschopných obsahuje veřejnoprávní předpis (zákon o nemocenském pojištění), a tato úprava se vztahuje na obě uvedené skupiny, navrhovaná úprava postihuje pouze zaměstnance v pracovním poměru. Totéž chování (porušení povinností práce neschopného) bude mít různé právní dopady, kdy nerovnost založená navrhovanou novelou, bude záviset na povaze pracovního vztahu.

S doplněním nového písmene e) do § 1 proto Českomoravská konfederace odborových svazů zásadně nesouhlasí.

2. Bod č. 2 (§ 2 až 3) zní: „2. § 2 a 3 zní:

„§ 2

Závislá práce

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Nelegální práce

(1) Zakazuje se vykonávat závislou práci v jiném právním vztahu, než v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou případů upraveným zvláštním zákonem²⁾ (nelegální práce).

(2) Nelegální prací je též, pokud fyzická osoba vykonává práci

- a) v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle zvláštního zákona vyžadováno,
- b) v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech vydaným podle zvláštního zákona nebo bez tohoto povolení, je-li podle zvláštního zákona vyžadováno.

(3) Zakazuje se otrocká práce.

²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.““.

Odůvodnění:

Definice závislé práce představuje základní vodítko pro odlišení závislé (námezdní) práce, která musí být vykonávána v pracovním právním vztahu, od jiné práce, kterou v občanskoprávním, obchodněprávním nebo jiném vztahu vykonává například osoba samostatně výdělečně činná. Současně bude východiskem i pro postihování nelegální práce, jejíž neúplná definice je v současné době obsažena v zákoně o zaměstnanosti.

Logiku návrhu považujeme z obecného pohledu za zcela správnou. Směřuje totiž k tomu, aby byly v prvním odstavci § 2 určeny základní znaky, podle nichž lze spolehlivě poznat, že se jedná o závislou práci. V odstavci 2 pak uvádí, co musí být nezbytně s výkonem závislé práce spojeno. Stávající vymezení závislé práce obsažené v ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce je z tohoto pohledu nedokonalé. Směšuje totiž ony základní charakteristické znaky závislé práce s podmínkami, za nichž je vykonávána. Může pak docházet k nejasnostem, je-li například práce vykonávána v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, ale osoba práci zadávající přenáší náklady na osobu práci vykonávající. Jedná se pak o práci závislou nebo nezávislou (samostatnou)?

Z právní úpravy by mělo být odvoditelné, že je-li práce vykonávána v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, vždy jde o práci závislou, a tedy pracovní právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přenášení nákladů na zaměstnance pak nebude vnímáno

jako argument pro závěr o tom, že jde o samostatnou práci, nýbrž jako důvod pro sankcionování zaměstnavatele za závažné porušení pracovněprávních norem.

Návrh ovšem nepovažujeme za dokonalý. Výše nastíněnou logiku je třeba ještě vytríbit. Podle našeho názoru by tak v prvním odstavci nového ustanovení § 2 měly být uvedeny toliko následující znaky:

- *nadřízenost a podřízenost,*
- *jménem zaměstnavatele a pro zaměstnavatele,*
- *podle pokynů zaměstnavatele,*
- *osobní výkon práce zaměstnance.*

Právě tyto znaky mohou samy o sobě stačit pro přesvědčivý závěr o tom, že jde o závislou práci. V odstavci druhém pak musí být vyjmenováno, že mezi základní podmínky výkonu závislé práce musí patřit:

- *mzda, plat či odměna,*
- *náklady nese zaměstnavatel,*
- *odpovědnost nese zaměstnavatel,*
- *výkon práce v pracovní době,*
- *výkon práce na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.*

Za zbytečný a matoucí považujeme dovětek, podle něž je práce vykonávána v pracovní době „nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době“. I taková „jinak stanovená nebo dohodnutá doba“ totiž musí být pracovní dobou, jestliže v jejím rámci vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatel závislou práci. Z ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce totiž dovodíme, že každá doba, ve které je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele pracovat. Nelze si tedy představit, že by zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele práci v jiné době než v pracovní době. Na tomto závěru není třeba nic měnit ani v případě, kdy si zaměstnanec rozvrhl pracovní dobu sám, pracuje-li například z domova. I tak je totiž doba, ve které pracuje, dobou pracovní.

*ČMKOS dále v souvislosti návrhem nové definice závislé práce požaduje, aby byla s touto definicí provázána i definice nelegální práce, kterou ČMKOS navrhuje přenést z důvodu komplexnosti právní úpravy ze zákona o zaměstnanosti přímo do zákoníku práce v podobě nově navrženého § 2a. Musí být totiž zřejmé, že dochází-li k výkonu závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu, jde o nelegální práci, za jejíž umožnění musí toho, kdo tuto práci přiděluje, stihnout odpovídající sankce. **Návrhem se nezakazuje vykonávat práci v jiném než pracovněprávním vztahu, ale zakazuje se vykonávat v jiném právním vztahu závislou práci.***

ČMKOS navrhuje definovat nelegální práci s využitím návrhů obsažených v návrhu zákona, který se mění zákon o zaměstnanosti a návrh zákona o některých opatřeních vůči právníkům a fyzickým osobám zaměstnávajícím neoprávněně pobývajícím státní příslušníky třetích zemí. Současně tyto návrhy s ohledem na potřebu koncepčního přístupu a komplexní právní úpravy doplňuje o výslovný zákaz otrocké práce, která se bohužel v české praxi opět vyskytuje a pro jejíž postihování je třeba vytvořit potřebný právní základ.

V souladu s návrhem ČMKOS na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v bodu č. 33 tohoto stanoviska se vypouští vymezení pojmu „základních pracovněprávních vztahů“. Tuto změnu je třeba promítnout v případě přijetí návrhu ČMKOS do dalších ustanovení zákona.

3. Bod č. 5 (§ 4) zní: „5. § 4 včetně nadpisu zní:

„§ 4

Základní zásady pracovněprávních vztahů

- (1) V pracovněprávních vztazích je každý povinen jednat tak, aby
- a) byla zabezpečena zvláštní ochrana práv zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu,
 - b) zaměstnanci byly zabezpečeny uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky,
 - c) zaměstnanci bylo zabezpečeno spravedlivé odměňování,
 - d) nebyl ohrožen řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele i zaměstnance,
 - e) nedocházelo k nerovnému zacházení se zaměstnanci a k jejich diskriminaci,
 - f) bylo chráněno soukromí zaměstnance, jeho důstojnost a osobní údaje,
 - g) nebylo znemožněno či oslabeno právo svobodného sdružování zaměstnanců a zaměstnavatelů a právo na kolektivní vyjednávání a kolektivní obhajobu jejich hospodářských a sociálních práv.
- (2) V pracovněprávních vztazích nesmí zaměstnavatel
- a) přenášet riziko spojené s výkonem závislé práce na zaměstnance,
 - b) zneužívat svého silnějšího postavení na úkor zaměstnance.““.

4. Požadujeme vložit nový bod 5a (§ 4aa), který zní: „5a. Za § 4 se vkládá nový § 4aa, který zní:

„§ 4aa

Zaměstnavatel je povinen spolu s odborovou organizací vytvářet podmínky pro ochranu zaměstnanců před obtěžováním a násilím na pracovišti. K obtěžování dochází, je-li zaměstnanec opakovaně úmyslně zneužíván, je mu vyhrožováno anebo je ponižován za okolností souvisejících s prací. K násilí dochází, je-li zaměstnanec napaden za okolností souvisejících s prací.“.

Odůvodnění k bodům 3 a 4:

Návrh na formulování nových základních zásad, které budou mít povahu obecných aplikačních a interpretačních pokynů, a které budou mimo jiné významné pro správné užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích (zákoník práce by měl stanovit, že občanský zákoník může být aplikován pouze tak, aby nedošlo k rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů) považuje ČMKOS za potřebný a účelný.

Za velmi problematickou ovšem považujeme formulaci jednotlivých zásad, obsažených v ustanovení § 4 návrhu. Právní normy totiž musí být vyjádřeny tak, aby obsahovaly pravidlo chování. Navržené vyjádření zásad ovšem tuto podmínku nespĺňuje. Nejde o normativní text, ale spíše o jakési doktrinální vymezení principů, které patří do učebnic pracovního práva, ale nikoli do textu právního předpisu.

ČMKOS proto požaduje a současně i navrhuje přeformulování těchto zásad tak, aby jejich vyjádření odpovídalo obvyklé úrovni jazyka právních norem.

ČMKOS dále poukazuje na to, že výčet „základních zásad“ není úplný. Postrádáme v něm zejména požadavek na důstojenství zaměstnance a ochranu jeho zájmů. Pokud by nebyly uvedené zásady zařazeny do výčtu, nebylo by lze postihovat šikanu na pracovišti, která je bohužel velmi častá. Rovněž je nezbytné zařadit zásadu ochrany výkonu práva odborově se sdružovat a ochranu práva na kolektivní vyjednávání a kolektivní akce, které patří k základu moderních pracovněprávních úprav a mezinárodních závazků České republiky (ESCH, Úmluvy MOP a Smlouva EU).

Právní předpisy Evropské unie definují povinnost zaměstnavatele chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti. Z toho důvodu byla přijata také autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti. ČMKOS proto požaduje zapracování základní povinnosti zaměstnavatele zajisti ochranu zaměstnanců před obtěžováním a násilím na pracovišti do zákoníku práce.

5. Bod č. 6 (§ 4a až 4f) zní:

„6. Za § 4 se vkládají nové § 4a až 4f, které zní:

„§ 4a

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; není-li to možné, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4b

Pro pracovněprávní vztahy se zakazuje použít úpravu občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o sjednaném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění, o změnách závazků v osobě věřitele nebo dlužníka, o ručení, zástavní smlouvě, zajištění závazků převodem práva, zajištění postoupením pohledávky, o jistotě a o nemožnosti plnění.

§ 4c

(1) Zakazuje se započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance, odstupnému a náhradám výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

(2) Zakazuje se použití vzdání se práva a prominutí dluhu v případě práva zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody, náhradu mzdy nebo platu, odstupné a náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

§ 4d

(1) Smluvní pokuta smí být použita jen, stanoví-li to tento zákon (§ 310 odst. 5).

(2) Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance požadovat poskytnutí peněžité záruky či jistoty.

(3) Zakazuje se použití zástavního práva a zadržovacího práva.

§ 4e

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení

nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylně úpravě práv smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen individuální smlouvou.

(3) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak (§ 116, 118 a § 122 odst. 2).“.

Odůvodnění:

ČMKOS považuje za zcela nezbytné věnovat uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích odpovídající pozornost. Výsledkem musí být jednoznačná a precizní úprava, která pro pracovněprávní vztahy spolehlivě vyloučí užití těch občanskoprávních institutů, s nimiž je spojeno riziko obtížné aplikovatelnosti, zásahu do právem chráněných zájmů zaměstnance, či protiústavnosti.

Z pracovněprávních vztahů musí být proto vyloučeny všechny občanskoprávní instituty uvedené v námi navrhovaném textu ustanovení § 4b. Zákon přitom na tomto místě nemůže užívat doktrinálního a normativního textu neznámého pojmu „fixní smlouva“.

ČMKOS zásadně nesouhlasí s koncepcí navrženou v § 4b odst. 2 zákoníku práce, která se týká započtení. Na jejím základě má být započtení proti mzdě, platu, odměně z dohod, náhradě mzdy nebo platu či cestovním náhradám přípustné do výše jejich poloviny.

Tato úprava kopíruje obdobné pravidlo z návrhu nového občanského zákoníku. Jak již ale ČMKOS upozornila právě ve svém stanovisku k novému občanskému zákoníku, narušuje tato koncepce princip ochrany mzdy, alimentární funkci mzdy a v neposlední řadě Úmluvu MOP o ochraně mzdy. Jakékoli započtení proti mzdě zaměstnance podle ní totiž není přípustné ve výši, která je stanovena jako základní nezabavitelná částka.

Započtením poloviny mzdy by přitom v řadě případů vedlo právě k úmluvou zakázanému zabavení mzdy ve vyšším rozsahu a zaměstnanci by tak zůstalo méně než základní nezabavitelná částka.

ČMKOS tedy s návrhem zásadně nesouhlasí. Požadujeme, aby bylo započtení uvedeno mezi těmi občanskoprávními instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích využít. Nesouhlasíme totiž ani s tím, aby docházelo k jakémukoli jednostrannému zabavování mzdy ze strany zaměstnavatele, i když by byla dodržena základní nezabavitelná částka. Pracovní právo totiž zná svůj zvláštní institut, s jehož využitím je možné, aby si zaměstnavatel ve svůj prospěch zabavil část mzdy zaměstnance. Tímto institutem je dohoda o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce. Právě podle něj lze v těchto případech postupovat a započtení proti peněžitému plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, proto v pracovněprávních vztazích nemá místo.

Rovněž požadujeme, aby zákoník práce na tomto místě obecně uvedl, že se zakazuje, aby se zaměstnanec vzdal svého práva, resp. prominul dluh spočívající v jeho právu na mzdu, plat nebo další peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem.

Obecně pak upozorňujeme, že by zákoník práce neměl v obecných ustanoveních užívat pojmu „cestovní náhrady“, ale formálně správného pojmu „náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“.

Pokud jde o smluvní pokutu, souhlasíme s řešením, podle něž je tento zajišťovací institut využitelný jen v souvislosti uzavřením konkurenční doložky. Dále požadujeme doplnění

pravidla, podle kterého zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnanců poskytnutí peněžních záruk či jistot. Toto pravidlo by mělo předejít špatné praxi, kdy zaměstnavatelé ať už v souvislosti se vznikem pracovního poměru nebo za jeho trvání vyžadují od zaměstnanců složení kaucí, záruk, apod.

6. Bod č. 13 (§ 11) V navrženém § 11 věta druhá zní: „Za vedoucího zaměstnance se vždy považuje vedoucí organizační složky státu.“

Odůvodnění :

V zájmu zjednodušení právní úpravy požaduje ČMKOS jak shora uvedeno. Pokud vedoucí organizační složky státu splňuje podmínky věty první a je tak vedoucím zaměstnancem, není nutné tuto skutečnost opakovat ve větě druhé.

7. Bod č. 18: Návěti bodu č. 18 je zmatečné, protože ruší celou hlavu V., tj. § 18 až 29, přitom v následujících bodech č. 19 až 31 se novelizují § 23 až 29! Požadujeme návěti upravit podle skutečného úmyslu navrhovatele.

Odůvodnění:

Jde o nezbytnou legislativně technickou připomínku.

8. Bod č. 18 (§ 18 a násl.) zní:

„18. § 18 zní:

„§ 18

Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.“
Ustanovení § 19 až 21 se zrušují.“

Odůvodnění:

Jak bylo již uvedeno v obecné části stanoviska, považuje ČMKOS za nesystematické a zbytečné, aby zákoník práce za daných okolností upravoval následky vad právních úkonů odlišně od občanského zákoníku. Požadujeme proto zrušit stávající § 18 až 21, resp. § 18 nahradit uvedenou normou, která vychází z § 21a návrhu. V pracovněprávních vztazích se na základě této úpravy bude aplikovat obecná úprava následků vad právních úkonů.

Na základě obecné části stanoviska opakujeme, že ČMKOS nemůže souhlasit s návrhem nesrozumitelné, a prakticky neaplikovatelné a tudíž neživotné úpravy kombinace relativní a absolutní neplatnosti. Jedná se o obłudně složité, nepřehledné a alibistické řešení. Alibismus tohoto návrhu spočívá v tom, že pod tlakem dosavadních velmi negativních zkušeností a kritiky jak z řad právní teorie i praxe, navrhovatel do pracovněprávních vztahů vrací absolutní neplatnost. Činí tak evidentně takovým způsobem, aby většina vad právních úkonů byla sankcionována absolutní neplatností a nemohlo tak již docházet k evidentně nespravedlivým a nemravným důsledkům, které úprava relativní neplatnosti způsobuje a na které ČMKOS dlouhodobě, trpělivě, ale bohužel marně upozorňovala a upozorňuje (srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009).

Přese všechno se ovšem navrhovatel z jakéhosi důvodu tvrdošjně tváří, že základním následkem vad právních úkonů je neplatnost relativní. Dělicí hranici mezi relativní a absolutní neplatností, kterou pak musí nastolit, vymýšlí až kuriózně složité a kostrbatě. Přijetí

této úpravy by pak z hlediska adresátů právních norem vedlo jen k dalšímu zamlžení právní úpravy.

V důsledku přijetí uplatněné koncepce bychom totiž museli začít rozlišovat tři základní typy norem, a to normy:

- dispozitivní,
- kogentní s následkem relativní neplatnosti (formálně kogentní) a
- kogentní s následkem absolutní neplatnosti (materiálně kogentní).

Dispozitivní norma by měla být charakterizována tím, že se od ní mohou účastníci pracovněprávních vztahů odchýlit, aniž by ji přitom porušili (tj. platí pravidlo stanovené v zákoně, pokud si strany nedohodnou něco jiného). Od norem kogentních by přitom normu dispozitivní měli rozpoznat buď na základě užití gramatické dikce, a nebo z povahy dané normy. Formálně kogentní bude taková norma, od které se sice subjekty nemají odchylovat, ale pokud tak učiní, bude toto porušení zákona sankcionováno pouze relativní neplatností. Teprve v případě materiálně kogentní normy nastoupí v případě jejich porušení absolutní neplatnost.

Rozdíl mezi formálně kogentní a materiálně kogentní normou má být přitom nalezen v tom, zda daná norma obsahově souvisí s kategoriemi veřejného pořádku, dobrých mravů, se základními zásadami, apod.

Na první pohled je zřejmé, že dokázat spolehlivě odlišit dispozitivní normu od normu kogentní a ještě odlišovat normy materiálně a formálně kogentní, je úkolem velmi obtížně řešitelným i pro právního experta zběhlého nejen v pracovním a občanském právu, ale i v právně teoretických disciplínách. Pokud jde o běžné účastníky pracovněprávních vztahů, tedy samotné zaměstnance a zaměstnavatele, je otázkou, zda se jim výše nastíněnou koncepci následků vad právních úkonů vůbec podaří alespoň rámcově vysvětlit. Očekávat, že by pak sami měli umět posoudit, kdy nastane jaký následek vady právního úkonu, je z našeho pohledu až úsměvně naivní a naprosto nerealistické.

Zřejmým rizikem navrhované právní úpravy je tedy značný stupeň právní nejistoty. Nejasná a těžko pochopitelná pravidla následků vad právních úkonů totiž povedou k závažným aplikačním a interpretačním potížím, jejichž řešení bude mnohdy záležet na subjektivním právním názoru a ve svém důsledku podstatně zhorší jak seznatelnost a srozumitelnost práva, které se dovolával Ústavní soud ve svém nálezu, tak právní jistotu a ochranu zaměstnanců. To je pro ČMKOS nepřijatelné.

ČMKOS proto s ohledem na výše uvedenou argumentaci návrh obsažený ve zprávě a s ohledem na shora popsaná rizika zásadně odmítá.

Změna právní úpravy následků vad právních úkonů se musí ubírat jiným směrem. Na jejím začátku musí být jasná a přehledná pravidla pro určení dispozitivních a kogentních právních norem. Následně by měla být provedena inventura stávající právní úpravy, jejímž závěrem musí být určení oblastí, kde se může uplatnit svobodná vůle subjektů pracovněprávních vztahů. Tyto oblasti pracovněprávních vztahů by zásadně měly být regulovány jen dispozitivními normami, které umožňují odchýlné řešení. Právě tím by měla právní úprava vytvářet možnost pro uplatnění svobodné vůle subjektů pracovněprávních vztahů.

Tam, kde je dán veřejný zájem na stanovení určitého pravidla, a to mimo jiné s ohledem na dobré mravy, základní zásady nebo mezinárodněprávní závazky České republiky, musí stát kogentní norma, jejíž narušení musí být stíženo následkem absolutní

neplatnosti. Jinak řečeno, vždy když zákonodárce najde důvod pro přijetí kogentní normy, musí její porušení sankcionovat absolutní neplatností.

ČMKOS zásadně odmítá koncepci, kdy se na jedné straně má v pracovněprávních vztazích více než dosud projevovat svobodná vůle jejich subjektů (prostor k tomu by měly vytvářet dispozitivní normy), a na straně druhé se nesmyslně navrhuje stanovit na určitém místě kogentní pravidlo (které účastníci pracovněprávních vztahů musí respektovat, a které omezuje jejich svobodnou vůli), které lze fakticky obejít prostřednictvím navržené koncepce relativní neplatnosti právního úkonu. Úpravu, která určité jednání sice na první pohled nedovoluje, ale současně jej prostřednictvím relativní neplatnosti fakticky toleruje, považujeme za nesmyslnou.

Závěrem k této části shrnujeme, že ČMKOS setrvává na svém dlouhodobém postoji, tj., že ze shora uvedených důvodů zásadně a principiálně nesouhlasí s obtížně aplikovatelnou a rozporuplnou právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů a trvá na tom, aby základním způsobem řešení následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byla absolutní neplatnost. Relativní neplatnost právních úkonů by v pracovněprávních vztazích měla zůstat zachována pouze tam, kde se jedná o tradiční a v praxi zažitá řešení, a to v souvislosti s úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru. Na tomto místě má relativní neplatnost právních úkonů smysl, neboť je správné ponechat dotčené smluvní straně na zvážení, zda za daných okolností trvá na pokračování pracovněprávního vztahu, který byl druhou stranou neplatně rozvázán, a nebo zda má i on sám na rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu zájem, a proto neplatnému rozvázání nebrání a de iure tak přistupuje na návrh směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou.

Dále považujeme za nezbytné vyjádřit se k překvapivému a kriticky nebezpečnému návrhu předepsat pro právní úkony směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu povinnost dodržet písemnou formu a její nedodržení sankcionovat absolutní neplatností. Jedná se o právní úkony, kterými je pracovní smlouva, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Pravidlo, které by pro případ nedodržení písemné formy u právního úkonu vedoucího k založení pracovněprávního vztahu, stanovilo absolutní neplatnost, by vedlo ke katastrofálním důsledkům. Pokud by totiž zaměstnanec pracoval bez řádně uzavřené pracovní smlouvy, k čemuž často dochází například v důsledku toho, že zaměstnavatel ve zlé víře uzavření písemné smlouvy odmítne, a nebo smluvní strany simulují uzavření občanskoprávní nebo obchodně právní smlouvy, nedošlo by k řádnému založení pracovněprávního vztahu. Jednalo by se tedy jen o tzv. faktický pracovní poměr, tedy vztah, který právě neexistuje a „zaměstnanci“ tedy vůbec nepřísluší pracovněprávní ochrana.

Na uvedený následek upozornil ve svém nálezu i Ústavní soud (srov. bod 227 odůvodnění nálezu), když uvedl, že „uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke vzniku základních pracovněprávních vztahů by ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit“. Takový stav, který by vedl ke vzniku faktických pracovních poměrů, pak Ústavní soud označil za odporující garanci sociální a právní jistoty adresátů práva, a potud také za protiústavní.

ČMKOS nemůže souhlasit s návrhem, které znamená zásadní ohrožení právního postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a představuje narušení Ústavního pořádku České republiky (není vyloučeno, že bude na základě přijetí navrhované úpravy proti zákoníku práce podána další ústavní stížnost, která by mohla vést k dalšímu zásahu negativního zákonodárce a opětovnému narušení tolik potřebné právní jistoty). Musíme proto rozhodně odmítnout návrh, na jehož základě má být nedodržení písemné formy u právních

úkonů směřujících k založení pracovněprávního vztahu, stíženo následkem absolutní neplatnosti.

Trváme na tom, aby byla i nadále zachována koncepce, která sice ve vztahu k právním úkonům, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, považuje za standardní dodržení písemné formy, ale s nerespektováním tohoto požadavku nespojuje následek neplatnosti.

Pro dosažení tohoto stavu navrhuje následující řešení, které je jednoduché, legislativně čisté, odpovídá standardní úpravě v jiných zemích EU a i v našich podmínkách má tradici (srov. ustanovení § 5 zákona č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení).

Podle našeho návrhu musí být možné uzavřít smlouvu směřující k uzavření pracovněprávního vztahu jak písemně, tak i ústně nebo i konkludentně (uzavření smlouvy vyplyne ze samotného jednání smluvních stran). V případě smlouvy uzavřené jinak než písemně vznikne ovšem zaměstnavateli povinnost předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemné potvrzení o obsahu pracovněprávního vztahu. Toto potvrzení bude muset obsahovat alespoň podstatné náležitosti příslušného právního úkonu.

Nevydání tohoto potvrzení nebude mít za následek neexistenci pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu. Ten totiž platně vznikl již jen na základě ústního ujednání nebo jednání smluvních stran. Zaměstnanec tedy je chráněn normami pracovního práva a nejedná se o faktický pracovní poměr. Nevydání potvrzení musí být ovšem považováno za přestupek, resp. správní delikt, za který bude zaměstnavatele stíhat sankce ze strany inspekce práce.

Formulaci uvedeného pravidla viz v našem návrhu ve vztahu ke znění ustanovení § 34 zákoníku práce. Stejně řešení navrhuje uplatnit nejen v případě pracovní smlouvy, nýbrž i v souvislosti se jmenováním, dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Musí se přitom uplatnit jak v případě založení pracovněprávního vztahu, tak i v souvislosti s jeho změnou (například změna pracovní smlouvy).

Pokud jde o ostatní právní úkony, pro které zákon předepisuje povinnost dodržení písemné formy (například dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, konkurenční doložka, kvalifikační dohoda, atd.), tam s návrhem absolutní neplatnosti v případě nedodržení písemné formy souhlasíme. Není ovšem nezbytné, aby tak zákoník práce výslovně stanovoval. Následek absolutní neplatnosti pro nedodržení předepsané formy totiž vyplývá z ustanovení § 40 odst. 1 občanského zákoníku, které může být v pracovněprávních vztazích subsidiárně aplikováno.

9. Bod č. 20 (§ 23 odst. 1) : V navrženém § 23 odst. 1 se doplňuje věta: „Kolektivní smlouva nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje, aby i nadále předmětné ustanovení obsahovalo zásadu, že kolektivní smlouva nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

10. Bod č. 20 (§ 23 odst. 2): V navrženém § 23 odst. 2 se za slova „odborových organizací“ vkládá slovo „na“.

Odůvodnění:

Jde o legislativně technickou připomínku.

11. Bod č. 26 (§ 26 odst. 1): V § 26 odstavec 1 zní:

„(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. **Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou nelze vypovědět.** Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu **uzavřenou na dobu neurčitou** je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí **nejméně 6 měsíců** a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. **Pokud by měla účinnost kolektivní smlouvy uplynutím výpovědní doby skončit před 31. prosincem, končí účinnost kolektivní smlouvy tímto dnem**“.

Odůvodnění:

Uzavřená kolektivní smlouva zajišťuje sociální smír, nemá proto být měněna ani rušena. ČMKOS proto nesouhlasí s navrhovaným popřením zásady vázanosti smluvních stran kolektivní smlouvou, které by udržení sociálního smíru po celou dobu účinnosti sjednané kolektivní smlouvy ohrožovalo a ve svých důsledcích by mohlo vést ke kolektivním akcím včetně stávek.

ČMKOS navrhuje v zájmu posílení smluvní svobody sociálních partnerů výslovně stanovit, že výpovědní dobu v minimální délce 6 měsíců lze na základě kolektivního vyjednávání prodloužit. Navrhovaná poslední věta v odstavci 1 je pro praxi nesmírně důležitá vzhledem k tomu, že řada práv a povinností a podmínek jejich vzniku je vázána na ekonomický cyklus kalendářního roku.

12. Bod č. 27 (§ 26) : V § 26 navrhovaný nový odstavec 3 zní:

„(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy uzavřené na dobu

a) určitou uplynutím doby, na kterou byla uzavřena,

b) neurčitou nejpozději posledním dnem kalendářního roku následujícího po kalendářním roce, ve kterém zanikla smluvní strana.“.

Odůvodnění:

ČMKOS považuje z praktických důvodů za nezbytné, aby účinnost kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou i při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončila uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, v zájmu naplnění legitimního očekávání zaměstnanců ve vztahu k jejich právům sjednaným v kolektivní smlouvě. Úpravu okamžiku zániku účinnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou v daném případě považuje ČMKOS za důvodné a pro praxi potřebné.

13. Bod č. 30 (§ 28): V navrhovaném novém znění § 28 se slova „uzavřené v tísní“ zrušují.

Odůvodnění:

ČMKOS považuje za nezbytné, aby u kolektivní smlouvy nebylo možné uplatnit s ohledem na její specifický charakter a normativní význam institut odstoupení od smlouvy v žádném případě, tj. ani v tísní. Kolektivní smlouva není pracovní smlouva nebo jiná

smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je třeba pro ni občanskoprávní institut odstoupení od smlouvy vyloučit absolutně.

14. Bod č. 33 (§ 34 odst. 2 a 3) zní: „33. V § 34 odstavce 2 a 3 znějí:

„(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná osoba než uvedená v § 109 odst. 3, musí pracovní smlouva obsahovat ujednání o výši mzdy.

(3) Jestliže je pracovní smlouva uzavřena jinak než písemně, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den, kdy začal zaměstnanec vykonávat práci, vydat zaměstnanci písemné potvrzení obsahující alespoň náležitosti uvedené v odst. 1 a 2.“

Odůvodnění:

Podle předkladatele je cílem navrhovaných změn zejména posílit smluvní svobodu stran, tj. princip, že vztahy mezi účastníky pracovněprávních vztahů mají být upravovány zákonem a smlouvou. ČMKOS proto požaduje, aby tento záměr byl naplněn zcela i pokud jde o sjednání mzdy. ČMKOS má za to, že nastala doba, aby byl z pracovněprávní úpravy konečně odstraněn zbytek direktivního řízení, který byl atributem plánovitého řízení, tj. jednostranné určení mzdy zaměstnavatelem. V souvislosti s tímto návrhem ČMKOS trvá na zrušení institutu vnitřního předpisu, včetně vnitřního mzdového předpisu jako pramene práva.

ČMKOS upozorňuje, že základní rizika navrhovaných změn v následcích nedodržení předepsané formy právního úkonu se vztahují k právním úkonům směřujícím ke vzniku pracovněprávního vztahu, mezi něž se navrhuje zařadit i pracovní smlouvu. Právě tento právní úkon představuje základní důvod pro zvláštní koncepci následků nedodržení formy v pracovněprávních vztazích. Na jednu stranu pro ni totiž musí být předepsána povinnost dodržovat písemnou formu, ale na stranu druhou nelze s nedodržением této formy spojovat následek neplatnosti, protože by mohlo docházet ke vzniku tzv. „faktického“ pracovního poměru. Jednalo by se o vztah, na jehož základě zaměstnanec fakticky vykonává pro zaměstnavatele práci, ovšem nikoli v platně založeném pracovněprávním vztahu.

Rizikem tedy je, že v důsledku změny právní úpravy následků nedodržení předepsané formy právního úkonu zaniknou zvláštní pravidla týkající se právních úkonů směřujících k založení pracovněprávních vztahů a bude tak docházet ke vzniku faktických pracovněprávních vztahů.

Navrhujeme řešení fungující ve řadě států EU, podle nějž právní úkon směřující k uzavření pracovněprávního vztahu může být platně učiněn i ústně, ovšem v případě ústního uzavření vznikne zaměstnavateli povinnost předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemné potvrzení o obsahu pracovněprávního vztahu. Toto potvrzení bude muset obsahovat alespoň podstatné náležitosti příslušného právního úkonu. Jeho nevydání by neznamenovalo neplatnost úkonu, který byl předtím učiněn ústně. Zaměstnavatel by nicméně měl být za nevydání potvrzení o obsahu pracovního poměru sankcionován ze strany inspekce práce. V této souvislosti ČMKOS rovněž požaduje, aby byly upraveny řádně skutkové podstaty přestupků a správních deliktů v zákoně o inspekci práce.

15. Za bod č. 33 návrhu se vkládá nový bod č. 33a (§ 34a), který zní: „33a: Za § 34 se doplňuje nový § 34a, který zní:

„§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širše než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širše než jedna obec.““.

Odůvodnění:

Převedení stávajícího ustanovení § 34 odst. 2 do samostatného § 34a je z hlediska legislativně technického a systematického členění vhodnější, neboť se jedná o nikoli podstatnou náležitost pracovní smlouvy.

16. Bod č. 34 (§ 34a): navrhovaný nový § 34a se označuje jako § 34b.

Odůvodnění:

Jedná se legislativně technickou úpravu v souvislosti s návrhem na zařazení právní úpravy pravidelného pracoviště do samostatného § 34a.

17. Bod č. 35 (§ 35) zní: „35. § 35 včetně nadpisu zní:

„§ 35 Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1),
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1) **u vedoucího zaměstnance uvedeného v § 33 odst. 3 a v § 73 odst. 3.**

(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 11 a § 33 odst. 3).

(3) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Zakazuje se sjednat zkušební dobu, jestliže pracovní poměr již vznikl.

(4) Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

(5) Po dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci, a po dobu dovolené, zkušební doba neběží.

(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.““.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí, aby se delší zkušební doba vztahovala na všechny vedoucí zaměstnance. Požaduje, aby byla uplatněna pouze u „jmenovaných vedoucích zaměstnanců“.

ČMKOS upozorňuje, že současná i navrhovaná úprava prodlužování zkušební doby o dobu trvání překážek v práci odporuje, a to i vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku, obecnému principu běhu a stavění lhůt a skutečně není důvodné prodlužovat zkušební dobu až o 4 roky (např. výkon veřejné funkce jako jedna z nejdelších překážek v práci na straně zaměstnance). Proto ČMKOS požaduje zavedení principu zastavení běhu zkušební doby. Tato úprava navíc odpovídá stávající praxi, kdy účastníci pracovního poměru vyčkají skončení překážky v práci a teprve poté případně přistupují ke skončení pracovního poměru ve zkušební době. Došlo by rovněž ke zjednodušení a přehlednější stávající právní úpravě.

18. Bod č. 38 (§ 39) zní : „§ 39 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 18 zní:

„§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. **V případě, že zaměstnavatel svůj závazek zaměstnat zaměstnance po dobu určitou nedodrží a skončí pracovní poměr zaměstnance výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o kterou byl pracovní poměr zkrácen.**

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 2 roky; v této době je možné pracovní poměr na dobu určitou opakovat nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací tyto důvody písemně vymeze a seznámí s nimi zaměstnance.

(5) Postup podle odstavců 3 nebo 4 je možné použít u téhož zaměstnance nejdéle po dobu 5 let; jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, sjednaného podle odstavců 3 a 4 uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu použití tohoto postupu se nepřihlíží.

(6) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 5 platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

(7) Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž sjednání prodloužení doby trvání pracovního poměru.

(8) Zakazuje se v době 6 měsíců uvedené v odstavci 2 uzavřít mezi těmiž smluvními stranami jiný základní pracovněprávní vztah“:“.

CELEX: 31999L0070

Odůvodnění:

Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou by rozhodně nemělo být zneužíváno k obcházení právní úpravy rozvázání pracovního poměru nebo k faktickému prodlužování zkušební doby. Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou rovněž nesmí vést k sociálnímu dumpingu a zneužívání silnějšího postavení zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

Institut pracovního poměru na dobu určitou by měl smluvním stranám sloužit pouze v odůvodněných případech, kdy je potřeba práce na té či oné straně časově omezena. Jedná

se o závazek, který by měl být dodržen. Proto v případě, že zaměstnavatel svůj závazek zaměstnat zaměstnance po dobu určitou nedodrží, musí mu poskytnout náhradu ve výši průměrného výdělku odpovídající době, o kterou byl pracovní poměr zkrácen. Nebylo by spravedlivé, pokud by zaměstnavatel musel poskytovat tuto náhradu i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodů porušování povinností či neuspokojivých pracovních výsledků, a proto by se tato povinnost měla uplatnit jen v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí podle některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c).

Předkladatelem navrhovaná úprava v odstavci 4 znamená vážné zhoršení oprávnění odborových organizací. Odkazujeme na podrobné odůvodnění uvedené v obecné části tohoto stanoviska.

ČMKOS dále navrhuje v zájmu zajištění toho, aby právní úprava zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou nebyla obcházena, aby mezi týmiž smluvními stranami v době 6 měsíců neexistoval žádný jiný pracovněprávní vztah, tedy ani vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. V praxi totiž často dochází k obcházení právní úpravy spočívající v tom, že zaměstnavatelé se zaměstnancem poté, kdy byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou na nejdéle přípustnou dobu, uzavírají dohodu o pracovní činnosti, která má vykrytí dobu, po jejímž uplynutí se k předchozím pracovním poměrům na dobu určitou nepřihlíží.

Dále požadujeme, aby zákoník práce stanovil, že uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, považuje se tento pracovní poměr za uzavřený na dobu neurčitou. Navrhované řešení, které vychází ze stávajícího ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, totiž zaměstnance nechrání. Zaměstnanci nemají dostatečné právní povědomí, aby věděli, že se existence pracovního poměru na dobu neurčitou musí před skončením pracovního poměru dovolat. Navíc dochází k případům, kdy zaměstnavatel ve zlé víře zaměstnanci přislíbí, že s ním bude uzavřen další pracovní poměr na dobu určitou, ovšem po uplynutí toho předchozího již zaměstnanci další smlouvu k podpisu nepředloží, zaměstnanec se tedy nestihl dovolat existence pracovního poměru na dobu neurčitou a pracovní poměr na dobu určitou uzavřený v rozporu se zákonem tím skončil uplynutím sjednané doby. Považujeme za nepřijatelné, aby tímto zákonem legalizoval zjevné porušení nastavených pravidel.

ČMKOS dále požaduje, aby byla odstraněna neodůvodněná nerovnost mezi podnikateli, tj. mezi agenturami práce a ostatními zaměstnavateli, spočívající v tom, že agentury práce nepodléhají obecnému zákazu řetězení pracovního poměru na dobu určitou.

ČMKOS rovněž považuje za nezbytné v zájmu vyjasnění a upřesnění právní úpravy definovat druhou formu řetězení pracovního poměru na dobu určitou, tj. opakované sjednávání prodloužení doby trvání pracovního poměru.

19. Bod č. 43 (§ 43a) : V navrhovaném § 43a odst. 6 se doplňuje druhá věta, která zní: „Pokud by pracovní a mzdové nebo platové podmínky uvedené v předchozí větě byly horší, než jsou podmínky u zaměstnavatele zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli, musí zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen, plnit tyto podmínky.“ **A v § 43a odst. 7 se na konci doplňují věty, které zní:** „Po skončení dočasného přidělení je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.“

Odůvodnění:

ČMKOS souhlasí se znovuzavedením institutu dočasného přidělení pouze při splnění podmínek zajišťujících adekvátní ochranu zaměstnanců, zejména pokud bude zakotvena v zákoníku práce povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance zpět na původní pracoviště, popř. stanovit minimální nárok na náhradu zvýšených nákladů zaměstnance. ČMKOS požaduje dále v právní úpravě upravit požadavek, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší nejen ve vztahu ke srovnatelnému zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, ale též k jeho pracovním a mzdovým nebo platovým podmínkám před přidělením.

Vzhledem k tomu, že se dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli blíží trojstrannému vztahu, který je dosud realizován jen formou agenturního zaměstnávání, je nezbytné rovněž zajistit kontrolu dodržování podmínek dočasného přidělení a ostatních pracovních podmínek inspekcí práce tak, aby kontrole na místě nebránily formální překážky spočívají v tom, že dočasně přidělený zaměstnanec není zaměstnancem právě kontrolovaného zaměstnavatele. Stejně tak je nezbytné zajistit v těchto případech výkon kontrolních oprávnění odborové organizace působící u zaměstnavatele, jehož zaměstnanci byli dočasně přidělení u jiného zaměstnavatele.

20. Bod č. 47 (§ 49 odst. 3) : Navrhovaná úprava se týká § 49 odst. 2 nikoliv § 49 odst. 3. Doporučujeme proto provést příslušnou legislativně technickou úpravu.

Odůvodnění:

Jde o legislativně technickou připomínku.

21. Bod č. 48 (§ 49 odst. 2) : Navrhovaná úprava se týká § 49 odst. 3 nikoliv § 49 odst. 2. Doporučujeme proto provést příslušnou legislativně technickou úpravu.

Odůvodnění:

Jde o legislativně technickou připomínku.

22. Bod č. 52 (§ 51) : ČMKOS upozorňuje na skutečnost, že České republice je ze strany Rady Evropy vytýkáno, že stávající úprava minimálně 2 měsíční výpovědní doby odporuje čl. 4 bodu 4 Evropské sociální charty, podle níž mají zaměstnanci právo na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu při ukončení zaměstnání. Konkrétně bylo poukázáno na to, že 2 měsíční výpovědní doba neodpovídá požadavku na rozumně dlouhou výpovědní dobu v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval déle než 15 let¹. U těchto zaměstnanců by měla trvat nejméně 3 měsíce.

ČMKOS proto s ohledem na uvedený rozpor s mezinárodně právními závazky České republiky požaduje odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na předchozí délce trvání pracovního poměru. U pracovních poměrů trvajících déle než 10 či 15 let by výpovědní doba měla činit minimálně 4 měsíce.

23. Bod č. 53 (§ 51) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS nevidí důvod měnit stávající úpravu – navrhovaná úprava by zřejmě zakládala nerovné zacházení.

¹ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/CzechRepXVIII2_en.pdf

24. Bod č. 57 (§ 52) zní: „57. V § 52 písm. f) a g) zní:

- „f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce; za předpoklady stanovené právními předpisy se pro tyto účely nepovažuje nesplnění předepsaného vzdělání pro zařazení zaměstnanců do platové třídy,^{20b)}
- g) pro závažné porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

^{20b)} § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a státní správě.“.

Odůvodnění:

Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy nelze považovat vždy za porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. S pojmem „porušení předpisů“ je spojováno výlučně delikttní (vadné, nedovolené) jednání. Nesplňování předpokladů však nemusí vždy spočívat v delikttním jednání zaměstnance. Může naopak jít o využití práva (např. odstoupení z funkce, právo nekandidovat – srov. § 33 odst. 2) nebo může dojít ke ztrátě předpokladů v důsledku objektivních skutečností (např. ztráta způsobilosti k právnímu jednání v důsledku nemoci apod.)

Prováděcí předpisy k zákoníku práce upravující odměňování zaměstnanců (§ 2 odst. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů) stanoví požadované vzdělání ve formě kvalifikačních předpokladů, po jejichž splnění může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do příslušné platové třídy podle sjednaného druhu práce a v jeho mezích nejnáročnější činnosti. Nesplňuje – li zaměstnanec požadované vzdělání, zaměstnavatel jej přesto může do platové třídy zařadit v tom případě, aplikuje – li předvídanou výjimku ze vzdělání. V praxi vznikl výkladový problém, zda toto nesplnění kvalifikačního předpokladu ve smyslu předpisů upravujících odměňování může být v případě výjimečného zařazení zaměstnance do platové třídy, pro kterou nesplňuje vzdělání, výpovědním důvodem či nikoli. I když jde o požadavek zcela nad rámec ustanovení § 123 odst. 1 až 3, zásadně nemůžeme souhlasit s názorem, že je výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce naplněn. Vzhledem k tomu, že opačný názor zastávají i někteří experti, považujeme za nezbytné upravit tento případ výslovně a stanovit, že kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy pro účely odměňování se nepovažují za předpoklady, pro něž by mohl skončit pracovní poměr výpovědí z pracovního poměru.

ČMKOS dále zásadně nesouhlasí s úpravou nového výpovědního důvodu, tj. porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance. Jedná se o populistický návrh, který zasahuje do práv zaměstnance, která nejsou obsahem pracovněprávního vztahu. Obsahem pracovněprávního předpisu je výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, nikoli doba, kdy zaměstnanec nepracuje. Záměr upravit tento výpovědní důvod může vést k eskalaci snah zaměstnavatelů řídit zaměstnance i mimo pracovní dobu (po dobu dovolené a stanovených překážek v práci poskytuje zaměstnavatel rovněž náhradu mzdy, mohl by si tedy osobovat právo ovlivňovat chování zaměstnance i po tuto dobu apod.)

25. Bod č. 60 (§ 54) zní: „60. V § 54 písmeno c) zní:

„c) pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru [§ 52 písm. g)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance anebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.“.

CELEX: 31992L0085

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu 24. tohoto stanoviska, tj. přistoupení na úpravu § 52 písm. f) a g) ve smyslu změn navržených ČMKOS.

26. Bod č. 62 (§ 57): Bod 62 se zrušuje.

Odůvodnění:

Jak je uvedeno výše, doba dočasné pracovní neschopnosti není obsahem pracovního poměru. Zaměstnanec je po tuto dobu povinen plnit povinnosti stanovené veřejnoprávním předpisem. Po dobu prvních 14 dnů (21 dnů) dočasné pracovní neschopnosti je výjimečně připuštěna ingerence zaměstnavatele, pokud jde o kontrolu plnění povinnosti zdržovat se v místě, které ošetřující lékař uvedl jako místo pobytu po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a dodržování doby povolených vycházek. Násilné konstruování uvedených povinností jako povinností pracovních, ačkoli s prací nemají nic společného a vlastně ani mít nemohou, protože zaměstnanec je práce neschopen, je koncepčně, pokud jde o soukromoprávní vztahy, nesprávné. Navržená úprava je populistická a politicky tendenční.

27. Bod č. 63 (§ 58 odst. 1): Bod 63. zní: „63. V § 58 odst. 1 se slova „právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ nahrazují slovy „pracovního poměru“.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s návrhem ČMKOS na úpravu bodu 57.

28. Bod č. 65 zní: „65. V § 61 odstavce 2 až 4 zní:

„(2) K výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, musí zaměstnavatel požádat odborovou organizaci o její předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel smí použít souhlasu podle odstavce 1 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 1, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné [§ 19 písm. g)]; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.“.

Odůvodnění:

ČMKOS nesouhlasí s rušením práv odborových organizací z důvodů uvedených podrobně v části „obecně k návrhu“ tohoto stanoviska.

29. Za bod č. 65 se vkládá nový bod č. 65a, který zní: „65a. zní: „V § 62 odst. 3 se na konci doplňuje věta, která zní: „Zaměstnavatel je povinen pro tyto účely vypracovat sociální plán.“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje na základě zkušeností z praxe zejména německých zaměstnavatelů převzít do českého pracovního práva institut sociálního plánu, který je jako součást principu flexicurity využíván úspěšně ke koncepčnímu a racionálnímu řešení problémů spojených s hromadným propouštěním a směřuje ke sladění zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců, jichž se racionalizační či úsporné programy zaměstnavatelé týkají, tak, aby byla zachována konkurenceschopnost zaměstnavatele, respektovány oprávněné zájmy zaměstnanců a zachován sociální smír.

30. Bod č. 66: Požadujeme § 62 odst. 5 přepracovat tak, aby ustanovení odpovídalo platné právní úpravě.

Odůvodnění:

Navržená právní úprava § 62 odst. 5 reaguje na právní úpravu, která není dosud platná a účinná. Takový postup je v rozporu nejen s obecnými principy přípravy legislativních změn, ale i v rozporu s legislativními pravidly vlády.

31. Bod č. 72. zní: „72. § 67 zní:

„§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru na odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se snížením odstupného. Návrh na úpravu přitom reaguje na změnu spočívající v tom, že ČMKOS souhlasí s úpravou hmotných nároků zaměstnanců, kteří končí pracovní poměr okamžitým zrušením.

32. Bod č. 73 (nový § 69 odst. 2): Bod 73. se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením moderačního práva soudu. Neplatné rozvázání pracovního poměru. Moderační právo, v jehož rámci by mohl soud přiměřeně snížit či nepřiznat náhradu mzdy zaměstnanci za dobu trvání soudního sporu o neplatnosti skončení pracovního poměru, může zásadním způsobem snížit nároky propuštěného zaměstnance. Vzhledem ke skutečnosti, že soudní spory v České republice často trvají i několik let, může mít takové snížení nároku zaměstnance velmi negativní dopad na jeho životní podmínky a sociální situaci jeho rodiny.

33. Bod č. 79 (§ 74 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zrušením ustanovení o přednosti pracovního poměru před ostatními pracovněprávními vztahy. V případě přijetí návrhu předkladatele budou postaveny překerní pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr na roveň pracovního poměru, v rozporu s evropskou koncepcí ochrany pracovního poměru jako primárního pracovního vztahu. Tento návrh předkladatele přesvědčil ČMKOS, že je nezbytné dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zrušit, jak je uvedeno dále.

34. Bod č. 79. zní: „79. § 74 až 77 se zrušují.“.

Body 80. až 83. se zrušují.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrženou právní úpravou týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přes dlouhodobé požadavky ČMKOS předkladatel opět neřeší otázku obsahových náležitostí uvedených dohod tak, aby je bylo možné odlišit od pracovní smlouvy, ruší přednost pracovního poměru před dohodami, rozšiřuje rozsah trvání dohody o provedení práce, naprosto nereaguje na požadavky zajištění základních standardů slušné práce, pokud jde o zajištění základních bezpečnostních požadavků vyplývajících ze směrnice EU o pracovní době, zejména pokud jde o dodržování limitů pracovní doby a doby odpočinku a dovolené.

Česká právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v rozporu rovněž se směrnicí (rámcovou dohodou) o částečném pracovním úvazku, kdy pouhou konstrukcí těchto dohod jako dalších institutů, na základě kterých dochází k výkonu závislé práce, je nastolena nerovnost, pokud jde o pracovní podmínky zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy se sjednanou kratší pracovní dobou a zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V důsledku pravidla, že zaměstnavatel není povinen přidělovat práci v rozsahu sjednané doby, čímž je porušena základní zásada soukromoprávních vztahů „pacta sunt servanda“, jde fakticky o práci „na zavalanou“, která je mimo veškeré principy slušné a důstojné práce. Pokud nebudou naplněny výše uvedené požadavky ČMKOS na řádnou regulaci uvedených dohod tak, aby se staly pouze doplňkovými zdroji výdělků (studentské brigády, příležitostné práce, sezónní práce apod.), je ČMKOS rozhodnuta podat podnět k Evropské komisi na přešetření souladu české právní úpravy s příslušným právem EU.

Zároveň je nezbytné, aby v souvislosti se zrušením institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly ze zákoníku práce odstraněny veškeré úpravy, které s tímto institutem počítají.

Nebude-li napravení uvedeného rozporu s evropskou legislativou provedeno, měla by vystavuje se Česká republika riziku, že proti ní bude v této věci vedeno Evropskou komisí řízení pro porušování směrnice.

35. V případě, že připomínce na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude vyhověno, ČMKOS požaduje, aby bod 80 (§ 75 a 76) byl zrušen.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením dohody o provedení práce 150 hodin na 300 hodin ročně. S ohledem na zjevný rozpor se Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, je třeba překonat úpravu, podle níž se na pracovněprávní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje úprava pracovní doby, dob odpočinku a dovolené (není-li to u dohody o pracovní činnosti sjednáno nebo stanoveny). Směrnice totiž garantuje pravidla týkající se dovolené a minimálních dob odpočinku, jako je přestávka v práci nebo mezi směnami, všem zaměstnancům bez ohledu na to, v jakém pracovněprávním vztahu pracují.

36. V případě, že připomínce na zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude vyhověno, ČMKOS požaduje, aby bod č. 83. zněl: „83. V § 77 odst. 7 se písmeno d) zrušuje. Písmena e) až j) se označují jako písmena d) až i) a v § 77 odst. 2 písmeno e) zní: „e) pracovní dobu a dobu odpočinku, s výjimkou evidence pracovní doby podle § 96 odst. 1; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,“.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s odmítnutím návrhu na zavedení moderačního práva v případě neplatného skončení pracovního poměru. Proto je nezbytné navržený § 77 odst. 7 písmeno d) zrušit. ČMKOS zároveň důrazně požaduje vztáhnout na dohody o pracích mimo pracovní poměr povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby, jinak je naprosto vyloučena jakákoliv možnost kontroly dodržování zákonem stanovených limitů.

37. Bod č. 90 (k označení dílu 2 nad § 82) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Z hlediska legislativního je nepřípustné, aby ustanovení § 78 zákoníku práce obsahovalo definice pojmů, s kterými normativní text vůbec nepracuje. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy rovnoměrně rozvržené pracovní doby tak jak byla dosud upravena v § 82 zákoníku práce.

38. Bod č. 91 (§ 82) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy nerovnoměrně rozvržené pracovní doby tak jak byla dosud upravena v § 83 zákoníku práce.

39. Bod č. 92 (§ 83) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou. Právní úprava nerovnoměrně rozvržené pracovní doby pouze v definicích pojmů je nedostatečná. Jak jsme uvedli výše, ČMKOS trvá na tom, aby normativní text obsahoval právní úpravu rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržené pracovní doby.

40. Bod č. 93 (§ 84) : V navrhovaném § 84 se doplňuje věta druhá a třetí: „Doba seznámení nesmí být kratší než 1 týden. Dojde-li ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí; zaměstnavatel je povinen zaměstnance se změnou prokazatelným způsobem seznámit ve lhůtách uvedených v odst. 1.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně požaduje, aby zákon výslovně stanovil minimální dobu, kdy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením pracovní doby. Jedná se o zásadní záležitost pro zaměstnance, jde o otázku sladování jejich pracovního a rodinného života. Úpravu obsaženou dosud v § 84 odst. 2 vztahující se ke kontu pracovní doby, je nutné vztáhnout obecně i na rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Námi navržená změna má zajistit důsledné uplatnění zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci při provádění změn rozvrhu pracovní doby.

41. Bod č. 94 (§ 84a) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s touto změnou, neboť vnese nepřehlednost do právní úpravy. Navíc stav, kdy bude v zákoníku práce podrobně upravena pouze pružná pracovní doba a konto pracovní doby přinese do praxe výkladové problémy – jaké jsou vlastně možné způsoby rozvržení pracovní doby. Z těch všech důvodů trváme na zachování alespoň minimální právní úpravy jiné pracovní doby tak, jak byla dosud upravena v § 84a ZP. Podle našich poznatků bylo toto ustanovení praxí velice oceňováno.

42. Bod č. 95 (§ 85 odst. 4): V navrhovaném znění § 85 odstavec 4 zní:

„(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná délka týdenní pracovní doby naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovaným rozšířením vyrovnávacího období u pružné pracovní doby na 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích. Taková právní úprava by

v praxi jen prohloubila výkladové problémy – jaký je rozdíl mezi pružnou pracovní dobou a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Pružná pracovní doba již z toho důvodu, že je využívána především u zaměstnanců v administrativě si nemůže dělat ambice na „zrovnoprávnění“ s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, v které zaměstnanci podle harmonogramu směn pracují celý rok (52 týdnů) ve 12 hodinových směnách.

43. Bod č. 97 (§ 87 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s návrhem na zrušení § 87 odstavec 3. Jde o zcela zjevné zhoršení právní jistoty zaměstnanců. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří evidovat pracovní dobu zaměstnance a není proto nijak administrativně náročné na konci týdne dopsat jedno číslo „plus – minus hodin, tedy stanovit rozdíl mezi pracovní dobou stanovenou (kratší) a pracovní dobou skutečně odpracovanou.

Ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce vnímáme jako důležitou pojistku, která zaměstnanci zaručuje přehled o tom, jaký je aktuální stav „jeho“ konta pracovní doby. Se zrušením tohoto ustanovení proto zásadně nesouhlasíme. Ustanovení § 87 odst. 2 zákoníku práce bylo do zákoníku práce doplněno zákonem č. 362/2007 Sb., tedy tzv. technickou novelou zákoníku práce, a to na základě dohody sociálních partnerů, kterou se tehdejší ministr práce a sociálních věcí a dnešní premiér RNDr. Petr Nečas zavázal respektovat. Navíc návrh na vložení tohoto ustanovení do zákoníku práce vzešel ze strany zaměstnavatelů a ne ze strany odborů. ČMKOS s návrhem souhlasila a podpořila a proto dnes nevidí důvod, proč by měla být tato bipartitní dohoda, kterou se cítíme být vázáni, porušena. Odůvodnění o snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů považujeme za plytké.

44. Bod č. 104 (§ 98 odst. 2, § 120 odst. 1 a § 121 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou z důvodů uvedených u bodu 97 (§ 87 odst. 3).

45. Za bod č. 108 se vkládá nový bod č. 108a (§ 102), který zní: „108a. V § 102 se na konci doplňuje nový odstavec 8, který zní:

„(8) Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření ke zjišťování problémů stresu spojeného s prací a zajistit řešení problémů stresu spojeného s prací v rámci celkového hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky anebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.“.

Odůvodnění:

Podle rámcové směrnice 89/391 EHS mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. Z toho důvodu sociální partneři na evropské úrovni uzavřeli rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací. ČMKOS požaduje s ohledem na zmíněnou směrnici 89/391 EHS začlenit do české pracovněprávní úpravy minimální povinnosti zaměstnavatelů pro identifikaci, prevenci a zvládání problémů stresu spojeného s prací.

46. Za bod č. 116 se vkládá bod č. 116a (§ 105 odst. 3), který zní: „116a. V § 105 odst. 3 věta za písmenem b) zní: „Jedno vyhotovení záznamu o úrazu a záznamu o úrazu – hlášení

změn předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje, aby bylo zákonem výslovně stanovena povinnost zaměstnavatele obsažené dnes v nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

47. Bod č. 117 (§ 105 odst. 6) zní: „117. V § 105 odst. 6 se slovo „vede“ nahrazuje slovy „je povinen vést“ a za slova „jeho pracovištích“ se doplňují slova „nebo u nichž bylo zjištěno ohrožení touto nemocí“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje s ohledem na naléhavou potřebu praxe zpřesnit stávající právní úpravu.

48. Bod č. 118 (§ 105 odst. 7) v navrhovaném § 105 odst. 7 doplňuje věta: „Vláda stanoví nařízením způsob vedení evidence nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání.“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje upravit uvedené zmocnění pro vládu s ohledem na povinnosti uložené v předchozím odstavci.

49. Bod č. 120 (§ 108 odst. 5) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS s návrhem zásadně nesouhlasí, dohoda je zcela jiná kvalita spolupráce zaměstnavatele a zaměstnance než souhlas. Další odůvodnění viz obecná část stanoviska ČMKOS.

50. Za bod 121 se vkládá bod 121a (§ 109 odst.3), který zní: „121a. V § 109 odst. 3 se doplňují nová písmena g) a h)

„g) zdravotnické zařízení nebo založené ústředním orgánem státní správy, krajem nebo obcí, nebo jehož náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány z úhrad podle zákona o státním pojištění^{41b)},

h) zařízení sociálních služeb zřízených nebo založených ústředním orgánem státní správy, krajem nebo obcí podle zvláštního zákona^{49c)}, nebo jehož náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány z veřejných zdrojů.“.

Odůvodnění :

ČMKOS spolu s Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče dlouhodobě usiluje o zavedení jednotného systému odměňování zaměstnanců ve zdravotnictví a v sociálních službách platem. Tuto snahu vidí jako důvodnou zejména tam, kde zařízením plynou prostředky z veřejných zdrojů a nadto i tam, kde vlastníkem zařízení je ministerstvo, kraj nebo obce jako veřejnoprávní instituce. Zdravotnictví a sociální služby jsou jedním z mála odvětví, ve kterých se vyskytuje duálnost v odměňování zaměstnanců a tato zakládá neodůvodněné rozdíly v odměňování v závislosti na formě zaměstnavatele.

51. Bod č. 126 (§ 113 odst. 1) zní: „126. V § 113 odstavec 1 zní:

^{41b)} zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

^{49c)} zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

(1) Mzda se sjednává ve smlouvě.“.“.

Odůvodnění

Institut jednostranného stanovení mzdy je v zásadním rozporu se základními principy liberálního pojetí zákoníku práce a způsobuje výraznou nerovnost mezi účastníky pracovněprávního vztahu, a to zcela ve prospěch zaměstnavatele. Z důvodů ochrany zaměstnanců proto trváme na tom, aby v případech, kdy mzda nebude stanovena právním předpisem, byla sjednávána (v pracovní nebo kolektivní smlouvě), a vyloučila se tak možnost jejího jednostranného stanovení zaměstnavatelem.

V poslední době znovu výrazně roste počet případů, kdy zaměstnavatel při stanovení mzdy volí postupy přinášející újmu zaměstnancům a porušující základní princip poskytování spravedlivé odměny zaručené Listinou základních práv a svobod.

Stanovení mzdy jednostranným písemným opatřením zaměstnavatele, je v rozporu se Směrnicí Rady č. 91/533EEC ze dne 14. 10. 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovních smluv nebo pracovního poměru, a to:

- 1. Podle bodu 2 písm. h) článku 2 Směrnice je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnanci, nejpozději do dvou měsíců ode dne vzniku pracovního poměru vedle ostatních podstatných náležitostí, i "počáteční základní částku a další jednotlivé složky a výplatní lhůty odměny za práci, na kterou má zaměstnanec nárok ". Odst. 3 článku. 2 připouští, že tak může být učiněno i "odkazem na zákony, nařízení nebo správní či statutární ustanovení nebo kolektivní smlouvy". Z uvedeného vyplývá, že již při sjednávání podmínek zaměstnání musí být zaměstnanci předem známa i výše odměny za práci. Z textu Směrnice vyplývá, že mzda nemůže být stanovena či v budoucnu změněna jednostranně zaměstnavatelem bez vazby na zákon, nařízení, kolektivní smlouvu, správní nebo závazné statutární ustanovení.*
- 2. V ustanovení odst. 1 článku 3 Směrnice je uvedeno, že všechny základní informace o zaměstnání obsažené v článku 2 mají být zaměstnanci předány "formou pracovní smlouvy, dopisu o přijetí do zaměstnání nebo jednoho nebo více písemných dokumentů". Pokud jsou informace předávány formou písemných dokumentů, musí jeden z nich obsahovat vedle všech podstatných náležitostí (za které Směrnice považuje označení stran, druh a místo výkonu práce, začátek a konec pracovní smlouvy a délku pracovní doby) i informaci o výši mzdy. Pokud mají být uvedené informace v jednom dokumentu spolu, považujeme za nezbytné v nové úpravě pracovněprávních vztahů rozšířit i okruh podstatných náležitostí pracovní smlouvy vymezených dnes v § 29 zákoníku práce tak, aby bylo dosaženo požadavků Směrnice. Z tohoto pohledu je potřebné zvážit i soulad formy sjednávání mzdy v jiné než pracovní nebo kolektivní smlouvě s textem Směrnice.*

52. Bod č. 127 (§ 114 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

Možnost sjednávání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas byla zrušena především z toho důvodu, že její uplatňování bylo spojeno se značnými komplikacemi. Zásadní problém spočíval v tom, že sjednané zvýšení mzdy v drtivé většině případů nedosahovalo výše, kterou by zaměstnanec obdržel při poskytování příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku, což zákon nevyklučoval, a tím se prakticky připouštělo porušování čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1/1919, omezující pracovní dobu v průmyslových podnicích na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně (č. 80/1922 Sb.), podle které mzdová sazba za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba zvýšená o jednu čtvrtinu. Současná úprava mzdy za práci přesčas nijak nevyklučuje poskytování mzdy za

předpokládanou práci přesčas určitou paušální částkou, avšak při respektování práva zaměstnance na dosažené mzdy a příplatek za dobu práce přesčas. Předložený návrh je nejen v rozporu s úmluvami MOP, ale v dnešní krizové situaci je přímým návodem na bezplatné zvýšení rozsahu pracovní doby.

53. Bod č. 128 (§ 116 a 118 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

Možnost sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku za práci v noci a v sobotu a neděli byla svěřena výhradně do pravomoci kolektivní smlouvy. Nově se navrhuje, aby si zaměstnavatel, mohl dohodnout nižší sazbu příplatků i přímo se zaměstnancem. Tato změna je naprosto v rozporu s tvrzením v důvodové zprávě, že zákoník práce je koncipován tak, že tam kde je to nutné, chrání zaměstnance. Dosavadní exkluzivita kolektivní smlouvy ve vztahu k možnosti sjednat nižší minimální výše příplatků znamenala, že sociální partneři měli možnost se v kolektivní smlouvě dohodnout, že prostředky ušetřené na příplatcích budou zaměstnancům poskytnuté jinou formou (např. formou příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání, či formou jiných výhod.), což individuální jednání naprosto vylučuje.

Navrhovaná volná úprava sjednání příplatku za noční práci a za práci v sobotu a v neděli oslabuje kolektivní vyjednávání. Kromě uvedeného, možnost sjednání příplatku individuálně v pracovní nebo jiné smlouvě povede ve svých důsledcích k nerovnému zacházení (nastavení příplatku při stejných pracovních podmínkách).

54. Body 129, 131 a 132 (§ 122, smluvní plat) se zrušují.

Odůvodnění:

Zavedení institutu smluvního platu do systému odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je naprosto nesytemový krok, který ignoruje skutečnost, že tito zaměstnanci jsou odměňováni z veřejných prostředků, které jsou limitovány, a (na rozdíl od podnikatelské sféry) nelze výši těchto prostředků vlastní činností zaměstnavatele buď vůbec, nebo pouze v nepatrné míře ovlivnit. Institut smluvního platu platí pouze několik měsíců, přesto zkušenosti z terénu potvrzují, že obavy ČMKOS z jeho zavedení byly opodstatněné. Pro odměňování jsou stanovené závazné limity objemu prostředků na platy, takže v důsledku uplatnění smluvních platů se podstatně zhoršuje a prohlubuje nerovnost v odměňování a jsou signály, že dochází k diskriminaci v odměňování ostatních zaměstnanců, protože finanční prostředky na smluvní platy jsou získány na úkor zaměstnanců odměňovaných na základě zařazení do platových tříd.

55. Bod č.135 (§ 123 odst. 6 písm.e), který zní : „135. V § 123 odst. 6 písm. e) zní: „e) podmínky pro zvláštní způsob určení platového tarifu v rámci příslušné platové třídy pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo fyzické zdatnosti pro zaměstnance ve zdravotnických zařízeních a pro zaměstnance vykonávající jednoduché nebo rutinní práce. Pravidla pro určení platového tarifu v rámci příslušné platové třídy je zaměstnavatel povinen sjednat v kolektivní smlouvě.“

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnami v platovém odměňování a požaduje, aby bylo odměňování platem upraveno způsobem obdobným, jak tomu bylo do 31.12.2010. Důvodem je nejen skutečnost, že jsou ve veřejné sféře a službách přerozdělovány veřejné prostředky, které je nutné regulovat, tudíž je nezbytný jednotný systém odměňování, ale rovněž skutečnost, že

zaměstnavatelé rozvolněného způsobu odměňování často zneužívají a úsporná opatření realizují pouze na vybrané skupině zaměstnanců.

V praxi se stává, že zaměstnavatelé poskytující stejnou službu zřizovaní jedním zřizovatelem odměňují zaměstnance různým způsobem, od zachování stavu odměňování k 31.12.2010, přes redukci platových stupňů, plošné snížení tarifů, po poskytování platových tarifů o 5 až 6 platových stupňů nižších u vybraných skupin zaměstnanců. Odměňování je tak zcela nekontrolovatelné a systém je pro zaměstnance nepřehledný.

Proto požadujeme, aby se opět zvláštní způsob určení platového tarifu vztahoval jen na vyjmenované skupiny zaměstnanců, u nichž může být tento postup důvodný a odůvodnitelný povahou zaměstnání. Rovněž považujeme za zcela nezbytné, aby byly z důvodu právní jistoty upraveny podmínky pro jeho užití u konkrétního zaměstnavatele, a to nejvhodněji kolektivní smlouvou.

Námi navrhovaná změna zákoníku práce musí být samozřejmě doplněna změnou nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě do stavu platného k 31.12.2010.

56. Bod č. 138 (§ 127 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

Zahrnutí přesčasové práce v uvedeném rozsahu do platu zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, by bylo dalším faktorem snižujícím výši platu vedoucího zaměstnance. Připomínáme, že aplikace § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, již u řady vedoucích zaměstnanců maximální přípustnou výši příplatku za vedení snižuje, a z toho důvodu považujeme další nepřímou sankci v tomto směru za nemotivující a nespravedlivou (viz též odůvodnění k bodu 127.).

57. Bod č. 139 (§ 134a, Cílová odměna) se zrušuje.

Odůvodnění:

Prostředky na platy ve státní správě a veřejné správě jsou limitovány schváleným finančním objemem, který je závazný. Zavedení tohoto institutu by znamenalo, že dojde k dalšímu výraznému snížení objemu platových prostředků pro ostatní zaměstnance na úkor několika vyvolených „jedinců“.

58. Za bod č. 140 se vkládá bod č. 140a, který zní: „140a. V § 141 odstavec 1 zní: „(1) Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce ve sjednaném nebo stanoveném výplatním termínu, a to nejpozději v poslední den v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém právo na mzdu nebo plat vzniklo.“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje uvedenou úpravu z důvodu ochrany a právní jistoty zaměstnance.

59. Body č. 146 a 147 (§ 143 odst. 1 a odst. 2) se zrušují.

Odůvodnění:

Uvedená změna je pro zaměstnance nevýhodná, zaměstnavatel by nemusel požadavek zaměstnance akceptovat. Jedná se o neodůvodněnou změnu právního stavu doposud v praxi běžně a bez problémů využívaného, a to v neprospěch zaměstnance.

Odstavec 2 požadujeme ponechat původní znění, mzda nebo plat zaměstnance s místem výkonu práce na území ČR musí být poskytnuta v české měně. Nelze souhlasit se

zhoršením právní úpravy pro zaměstnance, která by ve svých důsledcích přenesla riziko změn kurzů měn na zaměstnance.

60. Body č. 169 a 170 (§ 163) se zrušují.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou, která omezuje právo zaměstnavatele posoudit oprávněnost výdajů zaměstnance a je v rozporu s liberálním pojetím zákoníku práce. Navíc úprava v bodě 170. bez věcného důvodu krátí výši náhrad zaměstnanců.

61. Body č. 181, 182 a 183 (§ 170 odst. 3 a 5) se zrušují.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou časového pásma a výše zahraničního stravného. Odůvodnění, že tak bude právní úprava lépe odpovídat účelu zahraničního stravného, nic nevysvětluje. Současná úprava plně odpovídá potřebám praxe. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezení.

62. V bodě č. 186 (§ 172) se zrušují slova „a za slovo „dny“ se vkládá slovo „první““.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou změnou, která neodůvodněným způsobem poškozují zaměstnance.

63. Body č. 190 a 191 (§ 176) se zrušují.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením krácení stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 pokud bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezení ani u zaměstnanců zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

64. Bod č. 195 (§ 179) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením krácení zahraničního stravného pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 pokud bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře. Právní úprava cestovních náhrad je právní úpravou liberální a nejsou věcné důvody k jejímu omezení ani u zaměstnanců zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

65. Bod č. 204 (§ 192) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí. Odůvodnění viz u § 52 písm. g).

66. Bod č. 205 (§ 192 odst. 6) zní:

„V § 192 odst. 6 větě druhé se slovo „doručit“ nahrazuje slovem „předat, a pokud to není možné, zaslat“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s tím, aby zaměstnavatel měl možnost v případě zjištění porušení léčebného režimu zaměstnance zaslat dotyčným záznam o porušení léčebného režimu bez jakékoliv dalšího vysvětlení a objasnění. Vzhledem k tomu, že se jedná o vztah zaměstnavatele a jeho zaměstnance mělo by být jedinou možnou formou osobní předání, zasílání poštou je neosobní a v praxi často i neprokazatelné. Zasílání poštou by mělo připadat do úvahy pouze v případě, kdy zaměstnanec není z objektivních důvodů zastižen.

67. Bod č. 221 (§ 209 odst. 2) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrženou úpravou a se změnou souhlasu úřadu práce za stanovení částečné nezaměstnanosti ve vnitřním předpise zaměstnavatele. ČMKOS vždy považovala souhlas úřadu práce u této překážky v práci za zajištění právní jistoty zaměstnanců zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odbory. V okamžiku, kdy by se ponechala zaměstnavateli možnost upravovat si tuto překážku v práci bez jakékoliv další kontroly vnitřním předpisem, došlo by k značnému snížení právní ochrany zaměstnanců. Navíc předkladatel tuto změnu vůbec neodůvodnil.

68. Bod č. 222 (§ 209 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně s navrženou úpravou nesouhlasí s trváním na zachování stávajícího právního stavu. Důvody viz bod č. 221 (§ 209 odst. 2).

69. Bod č. 228 (§ 217 odstavec 1) zní: „228. V § 217 odst. 1 se věta první nahrazuje větou „Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením oprávnění rady zaměstnanců. Bližší odůvodnění je uvedeno v obecné části tohoto stanoviska k odborovým oprávněním. Současně se provádí legislativně technická úprava sledující jednotnost novely.

70. Bod č. 230 (§ 220) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zrovnoprávněním rad zaměstnanců s odborovou organizací v případě předchozího souhlasu s čerpáním dovolené. Důvody viz obecná část stanoviska.

71. Bod č. 236 (§ 224 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s údajným zjednodušením úpravy, která ukládá zaměstnavatelům vytvářet zaměstnanců vhodné pracovní podmínky. Dosavadní demonstrativní výčet podle našich poznatků nepůsobil výkladové problémy a není věcný důvod k jeho vypuštění.

72. Bod č. 238 (§ 225) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s tím, aby dosavadní spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem o přidělu do fondu kulturních sociálních potřeb bylo nahrazeno souhlasem.

73. Bod č. 247 (§ 236 odst. 2) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s bezdůvodným zhoršením právní úpravy stravování zaměstnanců.

74. Bod č. 248 (§ 236 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s bezdůvodným zhoršením právní úpravy stravování zaměstnanců.

75. Bod č. 262 zní: V části jedenácté, hlavě II v nadpisu dílu 3 se slova „Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a“ zrušují a slovo „předmětů“ se nahrazuje slovem „věcí“.

76. Bod č. 263 zní: „263. § 252 až 254, § 255 odst. 2,3,4 a 6 a § 256 až 260 se zrušují.“

77. Body č. 264 a 265 se zrušují.

Odůvodnění k bodům 73 až 77:

ČMKOS požaduje zrušit dohodu o odpovědnosti a v souvislosti s tím provést potřebné legislativní úpravy. Důvodem je naléhavý zájem odstranit právní nečistotu, neboť je porušována základní zásada – současná právní úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v rozporu s ústavní zásadou „presumpce nevinny“. Při současné právní úpravě, kdy je zavinění zaměstnancem zákonem předpokládáno, nemá možnost zaměstnanec v některých případech vznik škody ovlivnit, natož mu zabránit (např. krádeže zboží zákazníky). Zaměstnanci prokazují svou nevinu obtížně a navíc nesou i soudní náklady, nehledě k délce soudních jednání. Jde zcela nesporně o pozůstatek snahy o ochranu „socialistického“ vlastnictví za každou cenu. Pro právní stát je stávající právní úprava nepřijatelná. Neznáme další stát Evropské unie, kde by takový institut existoval.

Dalším argumentem pro zrušení je skutečnost, že někteří zaměstnavatelé, a to nejen fyzické osoby, tuto instituci zneužívají ve svůj prospěch a vyžadují na zaměstnancích úhradu i těch schodků, které zřejmě nemohli zavinit (zejména v prodejnách se samoobsluhou).

V důsledku námi navrhované změny bude odpovědnost za „manko“ řazena do obecné odpovědnosti, kdy by zaměstnanec odpovídal zaměstnavateli za škodu v důsledku zaviněného porušení povinností při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním za podmínky existence příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnancem a vznikem škody zaměstnavateli.

78. Bod č. 270 (§ 257 odstavec 2) zní: “270. V § 257 odstavec 2 zní:

„(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku a u vedoucího zaměstnance **podle § 33 odst. 3 a § 73 odst. 3** částku rovnající se šestinásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením limitu šestinásobku průměrného výdělku u obecné odpovědnosti za škodu u všech vedoucích zaměstnanců a požaduje omezit tuto odpovědnost jen na vedoucí zaměstnance uvedené v § 33 odst. 3 a 73 odst. 3. Tato částka by v praxi byla pro řadu „nižších vedoucích zaměstnanců“, tj. zejména mistrů, naprosto likvidační.

79. Bod č. 276 (§ 278 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s odstraněním definice rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP. Tyto orgány zaměstnavatele slouží pouze k přenosu informací od zaměstnavatele k zaměstnancům a k projednání pouze ve vyjmenovaných případech. Odkazujeme též na podrobné odůvodnění v obecné části tohoto stanoviska.

80. Bod č. 277 (§ 279 odst. 1 písm. c)) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS nesouhlasí s pokusem řešit touto cestou širší problém rozšiřování závaznosti KSVS a zákaz či omezení konkurence zaměstnance zaměstnavateli (předmět činnosti zaměstnavatele). Dojde pouze k legalizaci již dnes existující libovůle ze strany zaměstnavatele v otázce, kde je na místě autoritativní rozhodnutí státního orgánu.

81. Bod č. 281 (§ 283 odst. 3 písm. a)) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS nesouhlasí s neodůvodněnou změnou práva odborové organizace. Blíže odkazujeme na podrobné odůvodnění v obecné části tohoto stanoviska.

82. V bodě č. 283 se v nově navrhovaném § 286 odstavce 3 a 4 zrušují.

Odůvodnění:

Jde o neoprávněný administrativní zásah státu do působení odborových organizací u zaměstnavatelů. Podle našeho názoru se jedná o útok na odborová práva a na svobodu sdružování, jak jsou chápány v kontextu mezinárodních dokumentů (jde o zásah do svobody sdružování v rozporu s úmluvou MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat). Trváme na zachování současné právní úpravy, která není v kolizi s Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

83. Za bod č. 283 se vkládá nový bod č. 283a, který zní: „V § 287 odst. 1 písm. b) a c) znějí:

„b) ekonomické a finanční situaci společností materiálně a personálně propojených se zaměstnavatelem,

c) záležitostech uvedených v § 279.“.

Odůvodnění:

ČMKOS považuje s ohledem na závažné poznatky a zkušenosti z praxe za nezbytné rozšířit informační povinnost zaměstnavatele o povinnost informovat odborovou organizaci též o ekonomické a finanční situaci společností materiálně a personálně propojených se zaměstnavatelem. Uvedené informace jsou podstatné pro posouzení celkové ekonomické a finanční situace zaměstnavatele a možností jeho dalšího vývoje.

84. Bod č. 285 (§ 298 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS nesouhlasí s neodůvodněnou změnou práva odborové organizace. Blíže odkazujeme na podrobné odůvodnění v obecné části tohoto stanoviska.

85. Za bod č. 285 se vkládají nové body č. 285a a 285b, které zní:

„285a. Nadpis nad § 298 zní: „Společná a závěrečná ustanovení o evropské radě zaměstnanců.

285b. Za § 299 se vkládá nový § 299b, který zní:

„299b

Pokud tento zákon přiznává zástupcům zaměstnanců práva a ochranu, požívají těchto práv a ochrany též členové vyjednávacího výboru za zaměstnance a členové evropské rady zaměstnanců za zaměstnance, nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání jinak.“.

Odůvodnění:

Zákoník práce dosud postrádá úpravu práv a ochrany, zástupců zaměstnanců v evropských podnikových radách (členové vyjednávacího výboru za zaměstnance a členové evropské rady zaměstnanců za zaměstnance). ČMKOS proto navrhuje, aby tito zástupci požívali stejných práv (např. právo na pracovní volno k výkonu své činnosti) a ochrany (zákaz diskriminace) jaké poskytuje zákoník práce zástupcům zaměstnanců v České republice.

86. Bod č. 286 zní: „286. V § 300 odstavec 3 zní: „(3) Nejsou-li množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změna normy spotřeby práce sjednány v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen je určit po projednání s odborovou organizací.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou formulace, kterou předkladatel navíc ani neodůvodnil. Podle našich zkušeností bývají normy spotřeby práce pravidelnou součástí kolektivních smluv. Navržená změna oslabuje postavení odborové organizace, neboť nepředpokládá, že by bylo možno v citovaném ustanovení uvedené záležitosti sjednat v kolektivní smlouvě, jako je tomu dosud.

87. Bod č. 287 (nadpis hlavy II. části třinácté) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS nesouhlasí se stanovením nových povinností v § 301a a tudíž i se změnou nadpisu hlavy II. části třinácté zákoníku práce. Uvedené povinnosti upravuje veřejnoprávní

předpis, jedná se tudíž o úpravu duplicitní, koncepčně nesprávnou a populistickou v souvislosti se snahou zavést nový výpovědní důvod a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. ČMKOS současně upozorňuje, že navrhuje zrušení dohod o pracích mimo pracovní poměr. V případě přijetí tohoto návrhu bude nezbytné nadpis hlavy II. části třinácté upravit.

88. Bod č. 288 (§ 301a) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se zavedením tzv. jiných povinností zaměstnanců do § 301a zákoníku práce. Doba pracovní neschopnosti je překážka v práci, kdy zaměstnanec nemá povinnost být k dispozici zaměstnavateli. Kontrola dodržování léčebného režimu je věcí ošetřujícího lékaře a orgánu sociálního zabezpečení. Stejně jako nemůže zaměstnavatel kontrolovat jak probíhá např. svatební obřad zaměstnance, když čerpá překážku v práci z důvodu svatby, nemůže kontrolovat zaměstnance v době pracovní neschopnosti. Uvedené povinnosti upravuje navíc již dnes veřejnoprávní předpis, jedná se tudíž o úpravu duplicitní, koncepčně nesprávnou a populistickou v souvislosti se snahou zavést nový výpovědní důvod a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

89. Bod č. 290. zní: „§ 305 se zrušuje.“. V souladu s tím upravit veškerá ustanovení používající institut vnitřního předpisu.

Odůvodnění:

*ČMKOS požaduje, aby mzda byla povinnou součástí pracovní smlouvy tak, aby byl konečně vyjádřen základní obsah pracovního poměru, tj. že ze práce přísluší mzda a že cena práce konkrétního zaměstnance pro konkrétního zaměstnavatele je věcí smlouvy. Z toho také vyplývá požadavek ČMKOS na zrušení ustanovení § 305. ČMKOS má dále za to, že je nezbytné v souladu s principy soukromoprávní úpravy, tedy s prosazováním smluvní svobody vyloučit, aby obsah právního vztahu byl určován či měněn jednostranně jen jednou ze smluvních stran, a to zaměstnavatelem. Obsah právního vztahu musí být určen pouze zákonem, popř. smlouvou uzavřenou v souladu se zákonem. **Zrušení vnitřního předpisu jako pramene práva** v žádném případě nezabavuje zaměstnavatele možnosti, aby vnitřními předpisy organizačního obsahu uděloval formalizované pokyny k práci, řídil ji a kontroloval.*

V souladu s požadavkem na zrušení ustanovení § 305 je nezbytné zrušit odkazy na tento institut v ostatních ustanoveních zákoníku práce.

90. Bod č. 291. (§ 305 odstavec 5) se zrušuje.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení § 305.

91. Bod č. 292 (§ 306 odstavec 1 věta druhá) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí se změnou kvality pracovního řádu. V okamžiku, kdy bude pracovní řád zakládat i jiné povinnosti mimo pracovní smlouvu a mimo zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy, bude zaměstnanec vydán na milost a nemilost zaměstnavateli. Takový právní stav je naprosto nepřijatelný.

92. Bod č. 293 zní: „293. § 307 se zrušuje.“.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení vnitřního předpisu jako pramene práva, takže úprava obsažená v ustanovení 307 je nadbytečná.

93. Bod č. 294 zní: „294. se zrušuje.“.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení institutu vnitřního předpisu.

94. Bod č. 297 zní: „297. § 310 zní:

„§ 310

(1) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabytí informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.

(2) Konkurenční doložka musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat nejdéle na dobu **jednoho roku**; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu **jednoho roku**. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit.

(3) Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.

(4) Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zakazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně **ve výši jeho průměrného měsíčního výdělku**. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li sjednána jiná doba splatnosti. Ujednání o tom, že peněžité vyrovnání je součástí mzdy nebo platu poskytovaného za trvání pracovního poměru, je zakázáno. Zaměstnanec může konkurenční doložku písemně vypovědět, nevyplatil-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(5) Byla-li sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

(6) Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel zjevně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.

(7) Byla-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba, zakazuje se uzavřít konkurenční doložku před jejím uplynutím.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s rozšířením doby trvání závazku zaměstnance nekonkurovat bývalému zaměstnavateli na dobu dvou let. Doba jednoho roku, vzhledem k rychlému zastarávání informací, technologických a inovativních postupů je dostatečná. Zároveň ČMKOS zásadně nesouhlasí se snížením kompenzace za dodržení závazku na polovinu. Zejména u vysoce specializovaných činností, kde je uzavření konkurenční doložky důvodné, je téměř vyloučeno, aby zaměstnanec získal takovou práci, která souvisí s jeho oborem a přitom dostal závazku nekonkurovat bývalému zaměstnavateli. Kompenzace (je přitom navrhováno její snížení) neznámá jen „určité“ zabezpečení po dobu, kdy zaměstnanec plní závazek z konkurenční doložky, ale musí zároveň kompenzovat případnou ztrátu kontaktu s oborem, což může ovlivnit jeho budoucí zaměstnání po uplynutí doby, na kterou byla konkurenční doložka uzavřena.

ČMKOS rovněž nesouhlasí se zrušením zásady, že konkurenční doložku lze uzavřít až po skončení zkušební doby. Podle zkušeností není zaměstnanec během zkušební doby seznamován s takovými skutečnostmi, které by k uzavření konkurenční doložky opravňovaly. Obavy, že po uplynutí zkušební doby nebude chtít zaměstnanec přistoupit na její uzavření, jsou liché, neboť to lze zajistit smlouvou o smlouvě budoucí.

95. Bod č. 299 (§ 312 odst. 2) se zrušuje.

Odůvodnění:

Navržené ustanovení § 312 odst. 2 věta třetí je zmatečné. Pokud chtěl předkladatel vyjádřit, že vyjmenované orgány si mohou vyžádat fyzicky dokument z osobního spisu, popřípadě jeho kopii, tak by to tak mělo být vyjádřeno. Důvodová zpráva je navíc zmatečná, odůvodnění k bodu 299 se týká § 330.

96. Bod č. 300 (313 odst. 1 písm. d)) se zrušuje

Bod souvisí se stanoviskem ČMKOS ke změně pojmu „porušení pracovní kázně“. Pokud se setrvá na stávající právní úpravě, musí tento bod ve stanovisku ČMKOS zůstat, jinak musí být vypuštěn.

97. Za bod č. 300 se vkládá nový bod č. 300a, který zní: „300a. Za § 317 se vkládá nový § 317a, který zní:

„§ 317a

Práce na dálku (telework)

(1) Práce na dálku je práce vykonávaná zaměstnancem s využitím informačních technologií v pracovním poměru mimo pracoviště zaměstnavatele na základě podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.

(2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce na dálku zejména

a) zajistit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance vykonávajícího práci na dálku, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení,

b) zajišťovat, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

c) informovat zaměstnance o všech omezeních použití technického vybavení a programového vybavení, o zákazu shromažďování a rozšiřování nezákonných materiálů, stejně jako o sankcích v případě porušení těchto omezení.

d) hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci v přímé souvislosti s výkonem práce na dálku; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě zaměstnance.

(3) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která předchází izolaci zaměstnance vykonávajícího práci na dálku od ostatních zaměstnanců a zajistit mu možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.

(4) Pracovní podmínky zaměstnance vykonávajícího práci na dálku nesmí znevýhodňovat tohoto zaměstnance v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.

(5) Ustanovení § 317 platí i zde, s výjimkou případu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku pracovní dobu rozvrhne.“.

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje začlenit do zákoníku práce pozitivní právní úpravu zaměstnávání z hlediska potřeb praxe, kdy je tato flexibilní forma zaměstnávání stále více využívána za podmínek, které vyžadují zajistit řádnou ochranu zaměstnanců. Návrh ČMKOS navazuje na rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o teleworku, která sleduje mj. cíl sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců při plnění úkolů zaměstnavatele a přispívá i ke zvyšování konkurenceschopnosti zaměstnavatelů. Je významným prvkem uplatňování konceptu flexicurity v pracovněprávních vztazích a rovněž posiluje smluvní autonomii.

Navržený odstavec 5 respektuje potřebu zaměstnavatele v některých případech rozvrhnout zaměstnanci pracujícímu na dálku pracovní dobu podle svých provozních potřeb. V takovém případě nelze na zaměstnance pracujícího na dálku vztáhnout ustanovení § 317 vylučující úpravu rozvržení pracovní doby a důsledků s tím spojených.

Navrhovaná úprava současně navazuje i na návrh ČMKOS na zrušení institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

98. Bod č. 303 (§ 321 odst. 1) se zrušuje.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou z důvodů uvedených v obecné části tohoto stanoviska. Nález Ústavního soudu se tohoto ustanovení nedotýkal. Toto ustanovení rozhodně není obsoletní a nenormativní, jak uvádí předkladatel v důvodové zprávě, ale naopak v praxi velmi využívané.

99. Bod č. 304 (§ 322 odst. 4) zní: „(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát. Způsob a podmínky úhrady nákladů uvedených v první větě a jejich druhy stanoví dohoda uzavřená mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a odborovou organizací.“.

Odůvodnění:

ČMKOS zásadně nesouhlasí s navrhovanou úpravou, která podstatným způsobem zhoršuje podmínky pro výkon odborové kontroly nad dodržováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborových organizacemi. Nejde o formální změnu, která „pouze“ doplňuje

„upřesnění způsobu podmínek úhrady nákladů odborové kontrolní činnosti“, jak uvádí důvodová zpráva, nýbrž vytváří se právní základ i pro případnou zásadní redukci státem poskytovaných prostředků na tuto činnost. **Pokud by záměr předkladatele byl skutečně takový, jak uvádí důvodová zpráva, je třeba formulaci ustanovení upravit tak, jak navrhuje ČMKOS.**

ČMKOS upozorňuje, že snížení podpory výkonu kontroly dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborových organizacemi, si vynutí zásadní změnu spočívající v ústupu od preventivní funkce kontroly prováděné odborovými organizacemi, která je zejména pro zaměstnavatele výhodná a jednoznačně finančně méně nákladná, k funkci represivní (iniciování kontrol orgány inspekce práce na základě upozornění na zjištěné nedostatky), což bude v konečném důsledku představovat zvýšení finančních nákladů jak na straně zaměstnavatelů, tak i státu.

Připomínáme v té souvislosti Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který konstatuje, že právo kontrolovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci je tedy tradičním právem orgánů zastupujících zaměstnance, jehož jisté kořeny nacházíme už v I. republice: „...právo odborových organizací kontrolovat BOZP je reflexí základního práva zaměstnanců podle čl. 28 Listiny, je ve veřejném zájmu a není v rozporu s ústavním pořádkem. Zrušení i tohoto práva odborových organizací by v podstatě znamenalo popření smyslu jejich existence, jíž je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, která směřuje – mimo jiné – k vytváření uspokojivých pracovních podmínek (čl. 27 odst. 1, čl. 28 Listiny).“.

100. Body č. 315 (§ 333a) a 316 (§ 334 až 337) se zrušují.

Odůvodnění:

Nesouhlasíme se zrušením ustanovení zákoníku práce, upravujících doručování. Doručování v pracovněprávních vztazích má specifické rysy oproti obecné občanskoprávní úpravě, která je navíc obsažena v procesním předpise, nikoliv v hmotně právní úpravě. Naopak, ČMKOS považuje za nezbytné stávající právní úpravu zpřesnit a doplnit, zejména o úpravu institutu náhradního doručení, doručuje-li písemností zaměstnanec zaměstnavateli (zvláště v případě zaměstnavatele fyzické osoby) a doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli prostřednictvím provozovatelů poštovních služeb.

101. Bod č. 322 (§ 342 odst. 1) zní: „322. V § 342 odstavec 1 zní:

„(1) Smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) **živnostenského zákona** pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“.

Odůvodnění:

Jedná se o nezbytnou legislativně technickou úpravu, aby nedošlo k záměně příslušného zákona se zákoníkem práce.

102. Za bod č. 326 se vkládá nový bod č. 326a, který zní: „326a. V § 347 odst. 1 se slova „může stanovit“ nahrazují slovem „stanoví“.

Odůvodnění:

Jde o legislativně technické zpřesnění, obdobné navržené úpravě § 105 odst. 7.

103. Bod 327 (§ 347a a § 347b) zní: „327. Za § 347 se vkládá nový § 347a, který zní:

„§ 347a

Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“.

Odůvodnění :

Návrh v bodu 327, obsahující znění nových § 347a a) 347b, je v případě § 347a věcně mimo rámec úpravy pracovněprávních vztahů vymezených v § 1, navíc je dle našeho názoru protiústavní, a jako takový musí být odbory rozhodně odmítnut.

V prvním odstavci se stanovuje výslovná závaznost lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, včetně přezkumného rozhodnutí příslušného správního orgánu, jakož i pravomocné rozhodnutí příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví o nejvyšší přípustné expozici, jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance. K tomu nutno připomenout, že zaměstnavatel má zákonnou povinnost chránit zdraví zaměstnanců, nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, pro které není zdravotně způsobilý. Zaměstnanec pak má povinnost podrobit se přezkumu zdravotního stavu k ověření zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, s tím, že mu je odepřena možnost svobodné volby lékaře, když se musí tomuto přezkumu podrobit v zařízení určeném zaměstnavatelem, který je s tímto zařízením ve smluvním vztahu. Zákoník práce, v ustanovení o převedení na jinou práci a o rozvázání pracovního poměru, obsahuje kogentní úpravu, od které se smluvní strany pracovního poměru nemohou odchýlit. Výše uvedené posudky či rozhodnutí správních orgánů (úřadu) jsou tak určeny pro zaměstnavatele jako odborný podklad pro další, navazující zákonný postup. Zaměstnavatel pak, při splnění předpokladu – existenci posudku či správního rozhodnutí, koná tak, jak norma přikazuje. Ve vztahu k zaměstnanci takový posudek (rozhodnutí) však nemá žádný přímý důsledek, jeho práva či povinnosti se jím bezprostředně ani nezakládají ani nemění ani nezanikají. Navrhovaná úprava odstavce prvního věcně nespadá do působnosti zákoníku práce, je tak deklaratorní a vytváří jen podmínku pro úpravu v odstavci druhém, jehož obsah je dle našeho názoru protiústavní.

Ve druhém odstavci se výslovně stanoví vyloučení možnosti v řízení o platnosti právního úkonu, založeném na výše uvedeném posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu (úřadu), znova zkoumat zdravotní stav zaměstnance (ve skutečnosti přezkoumat jejich věcnou správnost) s tím, že se tím však nevylučuje možnost jejich přezkoumání ve správním soudnictví.

Navrhovaná úprava je zdůvodněna tvrzením, že, citujeme

„V právní praxi je prosazován názor, že při řešení otázky, zda je platný pracovněprávní úkon, založený na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče, popř. na rozhodnutí příslušného správního úřadu, kterým byl přezkoumán takový lékařský posudek (tj. na zdravotním stavu zaměstnance tímto způsobem stanoveném), je možné (znovu) zkoumat zdravotní stav zaměstnance, protože ani lékařský posudek, ani rozhodnutí příslušného správního úřadu, nepředstavují posouzení zdravotního stavu zaměstnance pro účastníky pracovněprávního vztahu závazným způsobem.

Stanoví-li lékařský posudek (rozhodnutí příslušného správního orgánu), že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, a dá-li zaměstnavatel z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. d), soud určí rozhodnutím neplatnost takové výpovědi, bude-li za řízení sice doloženo, že příslušný lékařský

posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu byly v tomto směru vydány, avšak, zejména znaleckým dokazováním, bude zjištěno, že zaměstnanec může – navzdory pracovnímu úrazu – dosavadní práci nadále konat. Obdobně má být určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnancem podle § 56 písm. a) bude-li, zejména znalecky, zjištěno, že zaměstnanec může nadále konat dosavadní práci, i když byl vydán (a zaměstnavateli předložen) lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví.

Nastíněné postupy zásadním způsobem oslabují právní jistotu při rozvazování pracovního poměru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance a znehodnocují posuzování zdravotního stavu zaměstnance zařízeními závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, kterým byl přezkoumán takový lékařský posudek.

Tuto nepříznivou situaci se navrhuje výslovnou novou právní úpravou vyřešit v novém § 347a.“

Použitá argumentace (záměrně, dle našeho přesvědčení) nepřesně popisuje existenci různých výkladů na právní charakter uvedených posudků (rozhodnutí).

Skutečně proti sobě stály dva odlišné právní názory. Obecné soudy, včetně NS ČR (např. rozsudek 21 Cdo 1936/2004), tvrdily, že v rámci občanského soudního řízení o neplatnosti převedení na jinou práci nebo výpověď ze strany zaměstnavatele nelze takový posudek (rozhodnutí) přezkoumávat, neboť jsou jím vázány podle § 135 odst. 1 OSŘ (soud je vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal, jakož i rozhodnutím o osobním stavu; soud však není vázán rozhodnutím v blokovém řízení).

Naproti tomu Nejvyšší správní soud v rozšířeném senátu (rozsudek 4 Ads 81/2005-125) vyslovil právní názor, závazný pro sféru správního soudnictví, že takový posudek (rozhodnutí) není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní (jde o dobrozdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat) a nelze ho v rámci správního soudnictví přezkoumávat.

Uvedenými (různými) výklady se zabýval Ústavní soud. V Nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 23. září 2008 sp. zn. Pl.ÚS 11/08 vyslovil právní názor závazný jak pro sféru správního soudnictví, tak pro sféru občanskoprávní. Vyslovil souhlas s postupem Nejvyššího správního soudu a jeho závěr, že v rámci správního soudnictví nelze uvedený posudek (rozhodnutí) přezkoumávat („...35. Ohledně povahy lékařského posouzení zdravotního stavu a legitimace k eventuálnímu přezkumu ve správním soudnictví sdílí Ústavní soud stanovisko Nejvyššího správního soudu vyjádřené v napadeném rozsudku – posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci, či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou a je otázka, jak by se jeho změny projevíly na „rozhodnutí“,

jehož vlastností je i materiální právní moc, která podle všeho zakládá překážku věci rozhodnuté. Každopádně to, že závěry lékařského posudku jako takové nemají do právní sféry zaměstnance žádný dopad, je zřejmé i z toho, že nehodlá-li zaměstnavatel (byť v rozporu s právními předpisy) stanovisko lékaře ke zdravotnímu stavu zaměstnance respektovat, v obsahu pracovněprávního vztahu se závěry posudku vůbec neprojeví...“). Zároveň konstatoval, že v případě, kdy by byla odepřena zaměstnanci možnost soudního přezkumu takového posudku (rozhodnutí), byl by to zásah do jeho ústavního práva na soudní ochranu (...38. Závěr o nedostatku aktivní legitimace k podání správní žaloby ovšem nemůže znamenat, že stěžovatel (či obecně zaměstnanec) nemá možnost se vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Jde ve svém důsledku o jeho práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu a ta musí být pod ochranou soudní moci. Listinou garantované právo na soudní ochranu Ústavní soud vykládá materiálně, tedy v tom smyslu, že záleží na faktickém naplnění jeho obsahu, a je vedlejší, zda reálně je ochrana poskytována soudy na úseku soudnictví občanskoprávního či správního. Dobrodiní soudního přezkumu musí být nicméně zachováno. Obdobně se Ústavní soud vyjádřil též v nálezu sp. zn. IV. ÚS 120/06 ze dne 28. 5. 2007 (N 90/45 SbNU 317), když konstatoval, že jeho úkolem je „... zajistit, aby se stěžovateli dostalo soudní ochrany; zda to bude v soustavě soudů rozhodujících v občanském soudním řízení, či soudy ve správním soudnictví je pro něj nerozhodné, neboť rozhraničení veřejného a soukromého práva je záležitost práva jednoduchého, nikoliv základních lidských práv a svobod (hmotných či procesních)“. Přistoupil-li Ústavní soud v nyní posuzované věci na výkladovou koncepci, podle níž posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu ve správním soudnictví, zbývá ochrana poskytovaná soudy v řízení občanskoprávním. Jinými slovy, správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti...“). Zároveň vyslovil jasný názor, že v občanskoprávním řízení sporném se zkoumání správnosti obsahu posudku (rozhodnutí) nelze vyhýbat („...40. Ústavní soud – ačkoliv podobné úvahy přesahují předmět řízení vymezený ústavní stížností – v tomto směru konstatuje, že ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. **Z uvedeného je zřejmé, že stávající přístup civilních soudů, reprezentovaný rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1936/2004 a 21 Cdo 966/2004 (soudy v občanském řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem), je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku. Ostatně tento náhled opakovaně Ústavní soud prezentoval i v právně obdobných případech přezkumu rozhodnutí ve věcech důchodového zabezpečení – odborná lékařská posouzení soud hodnotí jako kterýkoliv jiný důkaz, byť se zpravidla jedná o důkaz stěžejní (srov. nepublikovaná usnesení sp. zn. I. ÚS 1132/07, sp. zn. III. ÚS 51/05, dostupná na <http://nalus.usoud.cz>). Každopádně jde jen o jeden z řady podkladů pro vydání rozhodnutí. Totéž pak lze říci i o jiných správních řízeních, k nimž se vyžaduje lékařský posudek jako podklad pro rozhodnutí a v rámci kterých se lze rovněž domáhat soudní ochrany, jejichž předmětem může být i návrh na přezkum lékařského posudku např. soudním znalcem...“).**

Ode dne vyhlášení citovaného nálezu Ústavního soudu tak již „různé právní názory“ proti sobě nemohou stát, soudy jsou právním názorem vysloveným Ústavním soudem vázány a také tak v praxi postupují.

Navrhovaná úprava by tak jen navodila stav, který by byl zjevně protiústavní.

Je s podivem, že předkladatel v zájmu „ochrany jistoty“ zaměstnavatele při změně či rozvázání pracovního poměru, navrhuje právní úpravu, která druhé straně pracovního poměru, zaměstnanci, výrazně negativně zasahuje do jeho ústavních práv.

Proto požadujeme upravené znění bodu 327, kde by již navrhovaná úprava nového, dříve označeného § 347a, nebyla obsažena.

104. Bod č. 331 (§ 348 odst. 3) se zrušuje.

Odůvodnění:

Odůvodnění navržené úpravy obsažené v důvodové zprávě k připomínkovanému zákonu jsou zcela irelevantní, zavádějící a nesouvisející s navrhovanou změnou. Jedná se o jednostrannou a neodůvodněnou snahu omezit právo odborové organizace v uvedené věci. ČMKOS s navrhovanou úpravou zásadně nesouhlasí, protože při posuzování, zda se jedná o neomluvené zameškání práce je podstatná ingerence odborů. Toto opatření je významnou součástí konceptu flexicurity v českém zákoníku práce. Z praxe neznáme jediný případ, kdy odborová organizace nehájila oprávněné zájmy zaměstnanců.

ČMKOS v této souvislosti upozorňuje, že zákoník práce nedostatečně promítá do českého právního řádu článek 7 Úmluvy č. 158 (1982) o skončení pracovního poměru, kdy musí být zaměstnanci poskytnuta možnost hájit se proti učiněným tvrzením, má-li dojít k propuštění z důvodů souvisejících s jeho chováním.

ČMKOS má za to, že tato otázka by měla být upravena komplexně, a to i v souvislosti s předchozím projednáváním skončení pracovního poměru zaměstnavatele s odborovou organizací.

105. Za bod č. 335 se vkládají nové body č. 335a a 335b, které zní:

„335a. V § 366 odst. 1 se na konci věty doplňují slova: „anebo při výkonu oprávnění zástupce zaměstnanců (§ 276 odst. 1).“

335b. V § 393 se doplňuje odstavce 5, který zní: „(5) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které utrpěly úraz při výkonu oprávnění zástupce zaměstnanců (§ 276 odst. 1). V těchto případech odpovídá za škodu zaměstnavatel, u něhož bylo oprávnění zástupce zaměstnanců vykonáváno.““

Odůvodnění:

ČMKOS požaduje zakotvit v zákoníku práce výslovnou úpravu zabezpečení zástupců zaměstnanců pro případ úrazu při výkonu oprávnění zástupců zaměstnanců. Ustanovení § 392 odst. 1 zákoníku práce, stejně jako ustanovení § 10 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, nebývá vždy v praxi vykládáno ve prospěch ochrany zaměstnanců – zástupců zaměstnanců, a to jak funkcionářů odborové organizace, tak těch, kteří byli přímo zaměstnanci do těchto funkcí zvoleni.

Zástupci zaměstnanců nesmí být při výkonu svých oprávnění v pracovně právních vztazích nebo pro jejich výkon, žádným způsobem diskriminováni, ani nesmějí být v nerovném

postavení ve vztahu k ostatním zaměstnancům. I oni však při výkonu svých oprávnění mohou utrpět úraz. Pro tento případ by tedy měli být plně zabezpečeni jako ostatní zaměstnanci.

V návaznosti na námi navrhovanou úpravu upozorňujeme, že je zapotřebí v případě její realizace připravit též novelu § 10 zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je zapotřebí doplnit nový odstavec 6, který zní: “(6) Jako pracovní úraz se též posuzuje úraz, který zaměstnanec utrpěl při výkonu oprávnění zástupce zaměstnanců (§ 276 odst. 1 zákoníku práce).“.

106. K Čl. II: za bod 3. se vkládá nový bod 3a, který zní: „3a. Neobsahuje-li pracovní smlouva uzavřená před účinností tohoto zákona ujednání o výši mzdy, platí, že mzda byla sjednána ve výši vyplacené zaměstnanci za měsíc předcházející měsíci, v němž tento zákon nabyl účinnosti.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s návrhem ČMKOS na stanovení ujednání o výši mzdy jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Navržené přechodné ustanovení stanoví právní doměnkou, je tak vyloučena administrativní náročnost napravení stávajících pracovních smluv, které často ujednání o mzdě neobsahují.

107. K Čl. II: Za bod 9. se vkládá nový bod 9a, který zní: „9a. Pracovně právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřené před dnem účinnosti tohoto zákona se ode dne účinnosti tohoto zákona posuzují podle ustanovení o pracovním poměru.“.

Odůvodnění:

Návrh souvisí s návrhem ČMKOS na zrušení institutu „dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Současná právní úprava obsahově ničím neodlišuje dohodu o pracovní činnosti ani dohodu o provedení práce od pracovního poměru, jde fakticky o pracovní poměry na částečný úvazek, popřípadě o pracovní poměry na částečný úvazek uzavřené na dobu určitou.

108. K Čl. II: Požadujeme vypustit body 6 až 9, 11 a 12.

Odůvodnění:

Navrhované vypuštění uvedených přechodných ustanovení souvisí s našimi návrhy na zachování dosavadní právní úpravy v příslušných otázkách.

109. K Čl. II: Za navrhovaný bod 12. se vkládají nové body 12a a 12b, které zní:

„12a. Závazky založené dohodou o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat uzavřenou před dnem účinnosti tohoto zákona zaniknou ukončením pracovního poměru zaměstnance, nejpozději však do jednoho roku od dne účinnosti tohoto zákona.

12b. Podle vnitřního předpisu zaměstnavatele upravujícího mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovně právních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, vydaného před dnem účinnosti tohoto zákona se od dne účinnosti tohoto zákona postupuje do konce doby jeho účinnosti, nejpozději však do jednoho roku od dne účinnosti tohoto zákona.“.

Odůvodnění:

Navrhovaná úprava souvisí s koncepčními změnami navrženými ČMKOS v bodech 73 a 84 tohoto stanoviska a je řešena způsobem obvyklým v obdobných případech tak, aby

zaměstnavatelé i zaměstnanci měli k dispozici dostatečný čas k tomu, aby se mohli nové právní úpravě přizpůsobit.

110. V části III, Čl. V se za bod 1. vkládá nový bod 1a, který zní:

„1a. V § 6 odst. 1 písm. a) se za slovo „zaměstnanec“, vkládají slova „na organizace zaměstnavatelů“.

Odůvodnění:

Jde o odstranění mezery v zákoně. Inspektorát práce je oprávněn (na základě vlastního rozhodnutí) i povinen (na základě obdrženího podnětu) vykonávat kontrolu nad dodržováním povinností při kolektivním vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání. V praxi se však při realizaci této kontrolní činnosti objevují problémy, a to pokud jde o kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírá odborová organizace (odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů, tj. organizace vzniklá podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Opakovaně se objevují případy, kdy zaměstnavatelská organizace bojkotuje kolektivní vyjednávání, jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, tím, že nereaguje na podněty odborového svazu a odmítá vyjednat. Inspekce práce však obdobné podněty na porušování povinností při kolektivním vyjednávání odmítá šetřit s odůvodněním, že podle § 6 odst. 1 písm. a) se působnost inspekce práce vztahuje pouze na zaměstnavatele, nikoli na organizace zaměstnavatelů.

Z právního hlediska jde tedy o mezeru v zákoně, která brání řádnému výkonu státní kontroly dodržování právních předpisů, která rovněž zakládá nerovnost mezi subjekty kolektivního vyjednávání na podnikové a vyšší úrovni.

Navíc závazek k podpoře kolektivního vyjednávání a přijetí opatření pro jeho povzbuzení a podporu vyplývá i z čl. 4 ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.).

111. V části III, Čl. V se za bod 1a. vkládá nový bod 1b., který zní:

„1b. V § 10 odst. 1 se za číslici „62“ vkládají slova „§ 203 odst. 2 písm. a) a b), § 225“.

Odůvodnění:

Skutečnost, že k výkonu činnosti zástupce zaměstnanců podle zákoníku práce náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, je v praxi řadou zaměstnavatelů zcela ignorována. Odmítají odborovým funkcionářům poskytovat placené pracovní volno, případně jeho poskytnutí podmiňují refundací vyplacených mzdových náhrad ze strany odborové organizace. Takovéto jednání je v rozporu se zákonem a je třeba, aby bylo ze strany inspekce práce právně postižitelné.

Rovněž v případě spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace a přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání je třeba, aby porušování povinností ze strany zaměstnavatele mohlo být sankcionováno. Fond kulturních a sociálních potřeb je důležitým nástrojem pro rozvoj pracovních, sociálních a kulturních podmínek zaměstnanců rozpočtové sféry. Navíc § 225 je kogentní povahy, čímž zákon zdůrazňuje význam pravidla, že v otázkách tvorby a nakládání s fondem zaměstnavatel nemůže rozhodovat jednostranně a musí se s odborovou organizací dohodnout. Bez možnosti veřejnoprávní sankce je však tato povinnost jen těžko vymahatelná.

112. V části III, Čl. V se za bod 1b. vkládá nový bod 1c, který zní:

„1c. V § 10 odst. 1 se na konec textu vkládají slova „a § 8 zákona o kolektivním vyjednávání.“.

Odůvodnění:

Inspektorát práce je oprávněn (na základě vlastního rozhodnutí) i povinen (na základě obdrženeho podnětu) vykonávat kontrolu nad dodržováním povinností při kolektivním vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání, avšak porušení těchto povinností není podle platného znění zákona výslovnou skutkovou podstatou přestupku nebo správního deliktu. Tato skutečnost působí v pracovněprávních vztazích negativně, neboť řada zaměstnavatelů pak svévolně bojkotuje kolektivní vyjednávání, aniž by tím byla nějak ohrožena.

Prozatím mohou inspektoráty pouze uložit zaměstnavateli opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, včetně přiměřené lhůty k jejich odstranění, včetně kontroly plnění těchto opatření podle § 5 písm. b) a c). Tato právní úprava však není dostatečná.

Spojení neplnění povinností při kolektivním vyjednávání s možností veřejnoprávní finanční sankce je opatřením zcela jednoznačně směřujícím k podpoře kolektivního vyjednávání a jako takové je plně v souladu s čl. 4 ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 (vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.).

113. V části III, Čl. V se za bod 9. vkládají nové body 10 až 13, které zní:

„10. Za § 20a se vkládá nový § 20b, který zní:

„§ 20b

Přestupky na úseku kolektivního vyjednávání

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku kolektivního vyjednávání tím, že poruší povinnosti stanovené v § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.“.

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu 1c.

11. V § 23 odst. 1 se za číslici „62“ vkládají slova „, § 203 odst. 2 písm. a) a b), § 225“.

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu 1b.

12. V § 23 odst. 1 se na konec textu vkládají slova „a § 8 zákona o kolektivním vyjednávání.“.

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu 1c.

13. Za § 33a se vkládá nový § 33b, který zní:

„§ 33b

Správní delikty na úseku kolektivního vyjednávání

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku kolektivního vyjednávání tím, že poruší povinnosti stanovené v § 22 až 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.“.

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu 1c.

114. Část IV. se zrušuje.

Odůvodnění:

Navrhovaná úprava souvisí s požadavkem ČMKOS na zrušení navrhovaného nového výpovědního důvodu na straně zaměstnavatele souvisejícího s porušováním povinností práce neschopného zaměstnance.

V Praze dne 29. 3. 2011