

## Koncepční novela zákoníku práce

Novelu přišel představit ředitel odboru pracovněprávní legislativy MPSV, doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., a to z pozice zpracovatele a předkladatele. Jako její nosnou myšlenku označil koncept „flexicurity“, odpovídající trendům v evropském pracovním právu 21. století. Tento pojem, složený ze slov „flexibility“ a „security“, má vyjadřovat jednak dostatečnou pružnost v pracovněprávních vztazích, vyhovující jak zaměstnancům, tak zaměstnavateli, jednak dostatečnou jistotu, ochranu a stabilitu, zejména pro zaměstnance. Samotná novela vznikala v úzké spolupráci s odbory i se zástupci zaměstnavatelů, jako hlavními adresáty právní úpravy. K jednotlivým institutům v novele obsaženým pak uvedl následující:

Institut vrcholových zaměstnanců – na základě potřeb zaměstnavatele se vymezuje skupina klíčových zaměstnanců ve dvou nejvyšších úrovních řízení se stanovenou mzdou. Tito zaměstnanci si budou vymezovat pracovní dobu sami, dle aktuálních potřeb zaměstnavatele a vlastních možností, nicméně nebudou jim náležet příplatky za práci přesčas, o svátcích, v noci, apod.

Dovolená – doc. Hůrka detailně popsal nedostatky současné právní úpravy, vycházející z počítání dovolené na týdny a různých typů dovolené. Uvedl řadu příkladů různého počítání, krácení, apod., kdy v závislosti na odpracovaných či neodpracovaných směnách, datu nástupu do zaměstnání či odchodu z něj, délky úvazku a rozvržení směn, vycházely různé skutečné délky dovolené. Tyto nedostatky by měla odstranit navrhovaná nová úprava tím, že dovolená a nárok na ni či na její část bude posuzován dle týdenní pracovní doby zaměstnance a počítán na hodiny (např. pokud bude zaměstnanec pracovat na zkrácený úvazek 30 hodin týdně, bude 1 týden jeho dovolené rovněž 30 hodin). Z výsledků jednání vyplynula další možná varianta, podle které se nárok na dovolenou bude i nadále počítat na týdny, ovšem zjednodušení výpočtu a odstranění různých typů dovolené bude zachováno. Novela rovněž obsahuje variantu bez koncepčních změn dovolené, pouze s drobnými úpravami. Zvažována je i dovolená v rámci dohody o pracovní činnosti.

Pluralita odborů – Návrh obsahuje i variantní řešení situace, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací s různými počty členů. Varianta I předpokládá kolektivní vyjednávání se všemi odborovými organizacemi, pokud se neshodnou, uzavře kolektivní smlouvu s tou, která má největší počet členů, ledaže by nadpoloviční většina zaměstnanců určila organizaci jinou. Varianta II pak tuto možnost pověřit jinou než největší organizaci neobsahuje. Tuto variantu preferuje jak náš odborový svaz, tak stanovisko ČMKOS, ovšem je otázkou, jak obstojí návrh ve světle nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008.

Homeworking, teleworking – Zpřesňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, upravuje se povinnost poučit zaměstnance o bezpečnosti pracoviště, náhrada nákladu spojených s prací z jiného místa, zabezpečení dat i dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem. Otázka práce na dálku se dále upravuje v souladu s Rámcovou dohodou evropských sociálních partnerů (zejména kvůli prevenci izolace zaměstnance).

Předcházení stresu – tato část návrhu vyvolala velké pobouření, v rámci připomínkového řízení byla dohodnuta změna formulace. Zaměstnavatel bude mít nově povinnost předcházet stresu na pracovišti. Jedná se o těžko měřitelnou povinnost, nicméně není složité alespoň příkladmo uvést

některá opatření – zadávat práci dostatečně určitě, s dostatečným časovým předstihem, dbát na odpovídající pracovní vybevení, co možná eliminovat rušivé vlivy na pracovišti, atd.

Je nepochybné, že novela dozná řady změn, a to jak na základě požadavků připomínkových míst (ČMKOS ve svém stanovisku uplatnila dalších požadavků celou řadu), tak dle závěrů RHSD a pochopitelně zejména při projednání v Parlamentu. Bude tedy jistě zajímavé sledovat, jakým směrem se novela vyvine, a jaký bude její finální obsah.