

STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k materiálu „Návrh Plánu legislativních prací vlády na zbývající část roku 2014 a návrh Výhledu legislativních prací na léta 2015 až 2017“

Obecně k návrhu

Českomoravská konfederace odborových svazů se zájmem podrobně zabývala materiálem „Návrh Plánu legislativních prací vlády na zbývající část roku 2014 a návrh Výhledu legislativních prací na léta 2015 až 2017“.

Po projednání předloženého materiálu se všemi odborovými svazy sdruženými v Českomoravské konfederaci odborových svazů si dovoluujeme zdůraznit legislativní priority, které jsou pro odbory zásadní.

1. Novela zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – v jejím rámci požadují odbory především zpřesnění právní úpravy postavení odborových organizací.

Nový občanský zákoník přiznává na základě a dohody s jeho autory dosažené ČMKOS při vypořádání na základě jejich zásadních připomínek, ve svém § 3025 odst. 1 odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů postavení právnické osoby svého druhu odpovídající jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat¹.

Odborové organizace ani organizace zaměstnavatelů se proto po 31. prosinci 2013 nestaly spolky podle nového občanského zákoníku, ve které se od 1. ledna 2014 přeměnila všechna ostatní současná občanská sdružení, ale mají zachovánu vlastní, zúženou právní úpravu podmínek svého vzniku, přeměn, zániku i působení. Nové korporátní a spolkové právo se tak na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů vztahuje jen přiměřeně, v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle uvedených mezinárodních smluv.

Nová úprava veřejných rejstříků, která nabyla po překotném legislativním procesu v závěru roku 2013 účinnosti rovněž dnem 1. ledna 2014, však toto správné vymezení postavení odborových organizací obsažené v novém občanském zákoníku důsledně nerespektuje a do práv odborových organizací a organizací zaměstnavatelů zasahuje způsobem, který je podle názoru ČMKOS v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.²

¹ Příslušné závazky České republiky vyplývají zejména z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.) a ze základních dokumentů Evropské unie, které ukládají členským státům podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání a rozvoj jeho institucí jako jeden ze základních nástrojů demokratického fungování Evropské unie.

² Rejstříkový zákon je v rozporu zejména s článkem 3 Úmluvy č. 87, podle kterého „Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.“ a dále „Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“

2. Novela zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) – v jejím rámci obnovení povinného zástupců zaměstnanců působících v dozorčích radách akciových společností

Povinná účast zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností byla upravena v § 200 a 201 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého, pokud měla společnost více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru na pracovní dobu přesahující polovinu týdenní pracovní doby v první den účetního období, v němž se koná valná hromada, která volí členy dozorčí rady, volili jednu třetinu členů dozorčí rady zaměstnanci. Stanovy mohly určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou. Stanovy mohly také určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci organizovalo představenstvo po projednání s odborovou organizací, případně radou zaměstnanců; nebylo-li jich, po projednání se zaměstnanci.

Tato právní úprava byla zrušena od 1. ledna 2014 v rámci reformy korporátního práva zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). To jednostranně posiluje postavení akcionářů na úkor zaměstnanců a připravuje zaměstnance o významný prvek vnitropodnikové demokracie, důležitý pro ochranu jejich zájmů.

3. Novela zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob – v jejím rámci zpřesnění právní úpravy postavení odborových organizací

Nový občanský zákoník přiznává na základě a dohody s jeho autory dosažené ČMKOS při vypořádání na základě jejich zásadních připomínek, ve svém § 3025 odst. 1 odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů postavení právnické osoby svého druhu odpovídající jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat³.

Odborové organizace ani organizace zaměstnavatelů se proto po 31. prosinci 2013 nestaly spolky podle nového občanského zákoníku, ve které se od 1. ledna 2014 přeměnila všechna ostatní současná občanská sdružení, ale mají zachovánu vlastní, zúženou právní úpravu podmínek svého vzniku, přeměn, zániku i působení. Nové korporátní a spolkové právo se tak na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů vztahuje jen přiměřeně, v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle uvedených mezinárodních smluv.

Nová úprava veřejných rejstříků, která nabyla po překotném legislativním procesu v závěru roku 2013 účinnosti rovněž dnem 1. ledna 2014, však toto správné vymezení postavení odborových organizací obsažené v novém občanském zákoníku důsledně nerespektuje a do práv odborových organizací a organizací zaměstnavatelů zasahuje způsobem, který je podle názoru ČMKOS v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.⁴

³ Příslušné závazky České republiky vyplývají zejména z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.) a ze základních dokumentů Evropské unie, které ukládají členským státům podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání a rozvoj jeho institucí jako jeden ze základních nástrojů demokratického fungování Evropské unie.

⁴ Rejstříkový zákon je v rozporu zejména s článkem 3 Úmluvy č. 87, podle kterého „Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.“ a dále „Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“

ČMKOS proto požaduje upravit zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (zavedl místo dosavadního rejstříku občanských sdružení vedeného Ministerstvem vnitra, nový „všeobecný“ veřejný rejstřík vedený Ministerstvem spravedlnosti, a v jeho rámci rejstřík spolků, do něhož se odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zapisují od 1. ledna 2014) tak, aby tento zákon respektoval mezinárodní závazky České republiky.

ČMKOS proto v dohodě se SP ČR požaduje vyloučit z aplikace na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů všechny nové širší povinnosti týkající se dokládání vzniku a existence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, popř. dalších skutečností, **jimiž Česká republika porušuje zákaz nezasahování do vnitřních věcí odborových organizací a organizací zaměstnavatelů obsažený v čl. 3 Úmluvy č. 87⁵** a oproti dnešní právní úpravě výrazně komplikuje a prodražuje i zakládání těchto organizací.

Ke zpracování příslušné novely rejstříkového zákona nabízí ČMKOS vlastní analýzu provedenou právními experty ČMKOS a odborových svazů jednotlivých ustanovení nového rejstříkového zákona, u kterých bude zapotřebí vyloučit jejich uplatnění ve vztahu k odborovým organizacím s ohledem na závazky České republiky vyplývající z úmluvy MOP č. 87, popř. z dalších ratifikovaných mezinárodních smluv.

4. Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce – v jejím rámci se zaměřit na následující problémy

- **Zrušení podmínky minimálního počtu tří zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele – členů odborové organizace** pro působení odborové organizace u zaměstnavatele (bylo zavedeno novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012, která diskriminuje zaměstnance malých podniků s jedním či dvěma zaměstnanci, popřípadě zaměstnance zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají většinu zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- **Zpřesnit úpravu následků vad právních úkonů úpravou textu zákoníku práce, která upřednostní v pracovněprávních vztazích ve výrazně vyšší míře absolutní neplatnost, neboť** od 1. ledna 2014 bude úprava vad právních úkonů dosud obsažená v zákoníku práce nahrazena obecnou úpravou v novém občanském zákoníku a doplněna nedomyšlenými, nekoncepčními a nedůsledně rozesetými dovětky různých ustanovení zákoníku práce, že se k takovému „právnímu jednání nepřihlíží“, což má při „porušení zákazových právních norem vést „k právní bezvýznamnosti vadného právního jednání“.

Ukazuje se, že v praxi to bude působit značné potíže, právní nejistotu jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, a proto je třeba institut „nicotnosti právních jednání“, který má v některých případech nahradit dnes existující důsledky vad právních úkonů ve formě jejich absolutní či relativní neplatnosti ze zákoníku práce odstranit.

- **Umožnit, aby v rámci prostředků poskytovaných státem na výkon odborové kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bylo možné hradit rovněž náklady na vzdělávání odborových inspektorů**, kteří tuto kontrolu provádějí, nezbytné pro výkon této kontrolní činnosti.

⁵ Tento postup ze strany České republiky vůči sociálním partnerům je v rozporu i s článkem 7 Úmluvy MOP č. 87, podle kterého nabytí statutu právnické osoby organizací zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejich federací a konfederací nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly uplatňování ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4 úmluvy. Konečně je tento postup ze strany státu vůči sociálním partnerům i v rozporu s článkem 11 Úmluvy MOP č. 87, podle kterého každý členský stát MOP, pro nějž platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna vhodná a potřebná opatření, aby zajistil zaměstnancům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se sdružovat.

- **Přehodnotit právní úpravu agentur práce** a dopracovat ji v návaznosti na zkušenosti MPSV s působením agentur. Tato právní úpravy by měla zavést stejné legislativní postihy pro uživatele jako pro agentury.
- **Zrušit možnost používání smluvních platů a platového rozpětí v jednotlivých platových třídách.**

5. Novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zrušení zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření – v jejich rámci požadujeme především

- **zrušení některých změn v oblasti důchodového pojištění**, které dopadají zvláště tvrdě na osoby ve věku blízkém důchodovému věku a důchodce (zastropování postupného zvyšování důchodového věku (např. hranicí 65 let),
- obnovení předchozích podmínek pro valorizaci vyplácených důchodů) a zavedení minimální výše vypláceného důchodu, který je jediným zdrojem příjmu důchodce
- **vytvoření podmínek pro financování předčasných odchodů** do starobního důchodu zaměstnanců vykonávajících po dlouhou dobu rizikové, namáhavé a zdraví škodlivé práce jejich **zaměstnavateli v oblasti doplňkového penzijního spoření a odstranění pojistně matematické sankce** u této skupiny zaměstnanců pro předčasný odchod do starobního důchodu z důchodového pojištění
- **dovést k legislativní dokonalosti rozhodnutí Ústavního soudu** týkající se věku pro odchod do důchodu – poměru mezi nízkou a vysokopříjmovými skupinami pojištěnců
- **dopracovat právní úpravu předdůchodů** – stanovit povinnou platbu ze strany zaměstnavatelů pro náročné a rizikové profese

6. Novela zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech – v jejím rámci dopracování zákona, tak aby mohl urychleně nabýt účinnosti

7. Novela zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění – která zajistí odložení účinnosti tohoto zákona o Ten je sice platný již od roku 2006, ale dosud není účinný. Jeho účinnost se několikrát odsouvala, naposled byla stanovena na 1. ledna 2015.

ČMKOS nepodporuje zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, protože okamžikem účinnosti zrušení tohoto zákona by skončila podle úpravy obsažené v zákoníku práce i účinnost právní úpravy odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění obsažená v této vyhlášce, což by nepřijatelně zhoršilo právní ochranu zaměstnanců při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

8. Novela zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a dalších souvisejících zákonů – v jejich rámci provést legislativní změny, které zavedou – kontrolní pokladny, majetkové přiznání, omezení plateb v hotovosti, minimální daň pro OSVČ, zpřísní definici lichvy a postihy za porušení.

9. **Novela zákona č. 458/2011 Sb., o změně o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů** – v jejím rámci zastavení všech legislativních i nelegislativních práci souvisejících se zavedením jednotného inkasního místa – což zajistí i zrušení převodu přesunu 2 % pojistného na zdravotní pojištění ze zaměstnavatele na zaměstnance.
10. **Návrh novely zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích** – který zajistí novelu (osvobození) soudních poplatků u převážné většiny pracovněprávních sporů
11. **Návrh novely nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů** – která zajistí již od roku 2015 postupnou valorizaci platu všech zaměstnanců ve veřejných službách a správě nikoliv jen státních zaměstnanců. Tento legislativní úkol požadujeme doplnit do legislativního plánu vlády na každý kalendářní rok.
12. **Návrh novely nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů** – která bude doplněna do Legislativního plánu vlády na každý kalendářní rok.
13. **Návrh novely nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.**

Všechny tyto připomínky považuje ČMKOS za zásadní.

Českomoravská konfederace odborových svazů závěrem požaduje, aby

- ze strany vlády došlo k podpoře **sociálního dialogu** ve všech jeho formách (RHSD, národní i evropský bilaterální sociální dialog, kolektivní vyjednávání apod.), **včetně zajištění podmínek pro činnost odborových organizací a organizací zaměstnavatelů**, zejména zachováním daňové účinnosti příspěvků odváděných jejich členy na činnost odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.
- vláda zajistila zajistit podmínky a dostatečný časový prostor pro uplatnění připomínek sociálních partnerů a pro diskuzi s odbornou veřejností.
- vláda obnovila v rámci legislativního procesu uplatňování a projednávání zásadních připomínek sociálních partnerů (dnes jsou brány pouze jako doporučující bez povinnosti navrhovatelů tyto připomínky vypořádávat - vláda zrušila technickým opatřením realizovaným ve vládním systému elektronického doručování stanovisek (tzv. e-klep)
- vláda ukončila legislativní praxi, kdy rozsáhlé věcné a legislativní změny vlastních vládních návrhů zákonů načelil až ve druhém čtení jí vybraný koaliční poslanec a sociální partneři tak ztratili reálnou možnost se k nim vyjádřit v rámci připomínkového řízení, natož jednat o případných změnách v rámci tripartity.

V Praze dne 28. 2. 2014