

Stanovisko

Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., a některé další souvisejí zákony

A. Obecně k návrhu

I. K rozsahu a účelu navrhované právní úpravy

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) **požaduje s ohledem na skutečnost, že současná vláda** vedená Ing. Topolánkem **ztratila důvěru** Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, a že se předpokládá v nejbližší době ustavení přechodné vlády vedené Ing. Fischerem s velmi omezeným mandátem zaměřeným na dovedení České republiky k předčasným volbám, **aby v rámci předložené novelizace** zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ a „návrh novely“) **nebyly prováděny žádné změny věcného charakteru.**

Z tohoto pohledu již nelze předloženým návrhem, jak uvádí důvodová zpráva „naplnit Programové prohlášení vlády České republiky a akcentovat obecný princip autonomie vůle obou účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnance a zaměstnavatele při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance, který je při rovnosti obou účastníků základního pracovněprávního vztahu ve slabším postavení“.

K takové úpravě nemá mandát ani vláda v demisi, ani připravovaná překlenovací vláda, a proto o návrzích zásadních změn věcného charakteru, které novela obsahuje, může rozhodnout pouze vláda, která vzejde z předčasných voleb, s nimiž se počítá ve III. čtvrtletí letošního roku, při respektování zásad sociálního dialogu a všech pravidel legislativního procesu včetně zpracování analýzy RIA.

Předložený návrh novely nebere do úvahy rovněž skutečnost, že Česká republika je a zřejmě i po delší dobu bude postižena světovou hospodářskou krizí a jejími důsledky, zejména dramatickým nárůstem případů hromadného propouštění tisíců zaměstnanců bankrotujících podniků, růstem dlouhodobé nezaměstnanosti, na kterou nejsou české sociální systémy připraveny ani kapacitně, ani finančně, ani úrovní poskytovaných podpor v nezaměstnanosti. Potřebné změny v těchto systémech v zájmu stabilizace trhu práce, ve prospěch zaměstnavatelů i zaměstnanců, zejména ve prospěch zachování současných a tvorby nových pracovních míst, předkladatel nenavrhuje.

ČMKOS proto požaduje, aby návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., a některé další souvisejí zákony, **byl** Ministerstvem práce a sociálních věcí **buď zcela stažen z legislativního procesu, nebo alespoň přepracován tak, aby byly provedeny pouze nezbytné 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“),
- **související s nepřijetím antidiskriminačního zákona** směřující k zajištění souladu zákoníku práce a pracovněprávní ochrany zaměstnanců s mezinárodními závazky České republiky v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.
- **Směřující k plné implementaci autonomních dohod evropských sociálních partnerů (o teleworku, stresu na pracovišti, násilí na pracovišti),**
- **technické povahy**, zejména úpravy odstraňující právní nepřesnosti, legislativně technická pochybení a neprovázanosti zákoníku práce s jinými právními předpisy tak, aby zákoník práce byl kvalitní, dlouhodobě stabilní a s právem Evropské unie plně harmonizovanou právní úpravou pracovněprávních vztahů (závislé práce) v České republice, založenou na smluvní svobodě obou stran pracovněprávních vztahů, sociálním partnerství, kolektivním vyjednávání a mezinárodních standardech slušné práce opírající se o ústavní zásadu „Co zákon nezakazuje, to dovoluje“.

Tyto připomínky považuje ČMKOS za zásadní.

Pro případ, že tyto zásadní připomínky ČMKOS nebudou akceptovány, uplatňuje ČMKOS níže uvedené zásadní připomínky jak obecné povahy, tak k jednotlivým ustanovením návrhu novely a **současně požaduje** v souladu s § 320 odst. 1 zákoníku práce, **aby před předložením návrhu novely vládě byl tento návrh projednán** v pracovních skupinách Rady hospodářské a sociální dohody a na plénu **RHSD**.

II. K problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace

Koncepce jednoho „střešového“ zákona, který upraví problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace přes všechna právní odvětví, je podle názoru ČMKOS mrtvá. V Poslanecké sněmovně je již druhý vládní návrh tohoto zákona a lze předpokládat, že k jeho přijetí do konce mandátu této Poslanecké sněmovny nedojde. Právní úprava pracovněprávních vztahů od roku 2007 tak není v souladu s požadavky příslušných směrnic EU a tato situace je nadále neudržitelná.

V této souvislosti připomínáme MPSV skutečnost, že Česká republika je v rámci kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce dlouhodobě kritizována za neplnění závazků vyplývajících zejména z Úmluvy č. 111 MOP, o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, v oblasti pracovněprávních vztahů v několika oblastech. Na letošním červnovém zasedání bude povinna vysvětlit, jaká opatření k nápravě tohoto protiprávního stavu v době od loňské Mezinárodní konference práce přijala. Podle informací, které má ČMKOS k dispozici, nezaslala stále ještě vláda České republiky MOP potřebné vysvětlení a

bude tak zařazena do skupiny zemí, které nerespektují své závazky a nereagují na závěry plynoucí z uplatňování kontrolního mechanismu MOP.

Navíc, vládní návrh antidiskriminačního zákona, který „zamrzl“ v Poslanecké sněmovně je formální, vyhovuje pouze nejzákladnějším požadavkům příslušných směrnic EU a četnými výjimkami ze zásady rovnosti a zákazu diskriminace umožňuje neodůvodněné rozdílné zacházení (např. požadavek praxe, což znemožní zaměstnávání absolventů škol.

Proto ČMKOS požaduje výslovnou úpravu zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení včetně nároků obětí diskriminace začlenit znovu v plném rozsahu do zákoníku práce.

III. K problematice větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů

Důvodová zpráva návrhu novely s odvoláním na již irelevantní Programové prohlášení vlády mj. uvádí že „Ve spolupráci se sociálními partnery vláda navrhne novelu zákoníku práce s cílem zvýšit flexibilitu ve vztazích zaměstnanec – zaměstnavatel...“. ČMKOS zdůrazňuje, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility, a to jak pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, o úpravu zkušební doby, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (i opakované), možnosti změny pracovní smlouvy a též o skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu.

Přestože navrhovaná úprava má podle MPSV „zpružnit“ jak uzavírání, tak ukončování pracovněprávních vztahů, při respektování potřeb zaměstnavatelů, potřeby zaměstnanců s ohledem na jejich náležitou ochranu a jistotu jejich postavení v oblasti pracovních vztahů (tj. vyvážení flexibility jejich adekvátní ochranou) zcela opomíjí.

Právě zde, **v jednostranném vychýlení pracovněprávní úpravy ve prospěch zaměstnavatele a „jeho“ větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů, která není přes čtené proklamace vyvážena odpovídající pracovněprávní ochranou, se skrývá největší riziko koncepční novely zákoníku práce pro zaměstnance**, jehož důsledkem bude v případě přijetí novely zákoníku práce v navrhované podobě ztráta či podstatné snížení jistot zaměstnance týkajících se zejména formy a charakteru pracovního poměru, pracovní doby a s tím související bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, výše pracovního příjmu i prostředků k účinné ochraně jeho zájmů.

Obecně lze konstatovat, že koncepční novela zákoníku práce svým konceptem flexibility snižuje ve výrazném rozsahu jistotu zaměstnance, zejména vyšší podporou tzv. překérních pracovněprávních vztahů (prodlužování zkušební doby, doby, ve které lze řetězit pracovní poměry na dobu určitou, zvyšování rozsahu prací vykonávaných na základě dohody o provedení práce, rozšiřováním možností pro výpovědi ze strany zaměstnavatele na základě důvodů, které záleží zcela na subjektivním přístupu a zásadním způsobem zvyšují riziko jeho zneužití proti tzv. „nepohodlným zaměstnancům“, zaměstnancům ve zvlášť zranitelném

postavení, členům odborových organizací, znovuzavedení možnosti dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli apod.).

Otevírání stále většího prostoru pro prekérní formy pracovních vztahů, tj. formy, které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu (jak pracovněprávní oblasti, tak v nemocenském či důchodovém pojištění) **vytváří podmínky a právní nástroje k tomu, aby se sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou s plným úvazkem**, které je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a podmínkou uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, stalo **pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelným**.

Navrhovaná úprava opomíjí, že **evropský koncept flexicurity** (MPSV používá ve svých materiálech pojem „flexijistoty“) v sobě zahrnuje požadavek, aby při zavádění flexibilních forem práce, tj. ve snaze zvýšit flexibilitu, byla současně posilována jistota zaměstnance. Jinými slovy, **flexibilita nesmí být zaváděna za cenu ztráty jistoty zaměstnance**, že při propuštění z práce bude dostatečně zabezpečen, bude mu poskytnuta účinná pomoc k nalezení nového zaměstnání, a to i zapojením do výukových programů uskutečňovaných jak zaměstnavateli, tak státem, které umožní zlepšit jeho zaměstnatelnost na trhu práce apod.

Koncepční novela zákoníku práce tak setrvává na falešném a nepravdivém mýtu, který je v České republice často rozšiřován částí podnikatelů a v médiích, **že česká pracovní síla a český trh práce jsou málo flexibilní, že právní jistoty a podpory v nezaměstnanosti jsou příliš vysoké, a že česká pracovněprávní úprava je příliš rigidní** a neumožňuje zaměstnavatelům reagovat na jejich potřeby.

Přitom opak je pravdou, jak ukazuje např. současný vývoj v oblasti nezaměstnanosti, kde od konce loňského roku dochází nejen k rozsáhlému propouštění (měsíční počet propuštěných zaměstnanců se pohybuje okolo 40 000 osob), ale i k uplatňování řady flexibilních úprav režimů pracovní doby i forem pracovních vztahů, jak v dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, tak jednostranně ze strany zaměstnavatele a to bez právních překážek na straně zaměstnavatelů.

Současně se však ukazuje, že platná právní úprava brání, i když ne zcela dostatečně, zneužívání silnějšího postavení zaměstnavatele v období hospodářské a finanční krize, který se snaží často obejít pracovněprávní úpravu, např. proto, aby dosáhl jednostranného zkrácení pracovní doby se snížením mzdy, popř. aby si vynutil odchod zaměstnance ze zaměstnání způsobem, který nezakládá nárok na odstupné apod.

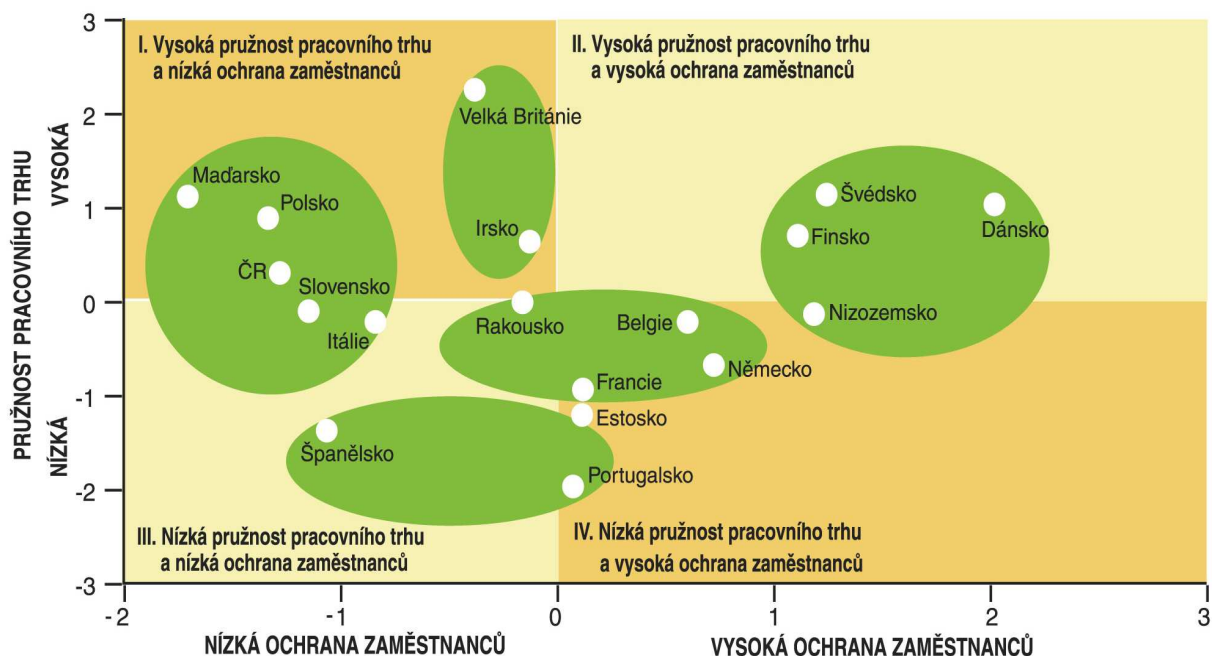
V praxi je stále zřetelnější snaha řady zaměstnavatelů o větší a volnější dispozici časem zaměstnance (on call pracovní režimy, konta pracovní doby, obcházení úpravy týkající se přesčasové práce) a o jeho stále větší podřízení potřebám zaměstnavatele, zejména v podnicích zasažených hospodářskými potížemi, především poklesem zakázek či nedostatkem volných finančních problémů

Tyto případy, kdy zaměstnavatelé obcházejí, popřípadě porušují příslušnou pracovněprávní úpravu, s rozšiřováním hospodářské krize narůstají a snažit se proto za této situace posilovat pozici zaměstnavatele na úkor zaměstnance je pro ČMKOS zcela nepřijatelné.

Skutečnost, že v České republice výrazně převažuje v oblasti pracovněprávních vztahů princip flexibility nad ochranou zaměstnanců (tj. není uplatňován princip flexicurity, který je jedním ze stavebních kamenů obnovené lisabonské strategie růstu a zaměstnanosti), vyplývá i z následujícího grafu zpracovaného Evropskou Komisí na základě údajů roku 2006 (tj. ještě před přijetím nového zákoníku práce).

Tento graf ukazuje skupiny členských zemí Evropské unie, které se liší úrovní obou základních složek flexicurity. Flexibilita je vyjádřena na levé ose – čím je země výše, tím je v ní uplatněno více flexibility a securita (ochrana, zabezpečení, právní jistoty) je vyjádřena na spodní ose – čím je země více vlevo, tím jsou v ní zaměstnanci méně chráněni.

Pro srovnání úrovně členských zemí Evropské unie v obou složkách flexicurity byly sledovány základní parametry pracovněprávní ochrany na základě platné legislativy (v grafu je označena jako EPL – Employment Protection Legislation), celoživotního vzdělávání (LLL – Life Long Learning) a politiky zaměstnanosti (LMP – Labour Market Policy), které umožňují vyhodnotit pozici jednotlivých členských zemí při naplňování obou složek flexicurity:



Z grafu jednoznačně vyplývá, že Česká republika patří spolu s Maďarskem, Polskem, Slovenskem a Itálií k zemím, kde je postavení zaměstnanců nejhorší –

poměrně vysoká flexibilita (obdobná jako např. v Dánsku, jehož model flexicurity je dáván často za vzor) je provázena velmi nízkým stupněm ochrany (jistoty) zaměstnanců. Je zřejmé, že snaha o zvyšování flexibility za těchto podmínek by vyčlenila Českou republiku mimo evropský standard slušné práce a konkurenceschopnosti.

Za povšimnutí stojí, že na grafu jsou zcela vpravo uvedeny země s poměrně vysokou flexibilitou, srovnatelnou s Českou republikou, které však současně vykazují nejvyšší ochranu zaměstnanců (a také mnohem vyšší mzdy, podpory v nezaměstnanosti a rozsáhlé dobře organizované programy na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání). Přitom ve všech případech (Dánsko, Švédsko, Finsko, Nizozemsko) jde o země ekonomicky plně konkurenceschopné, s ekonomickou výkonností i životní úrovní mnohem vyšší, než která existuje v České republice.

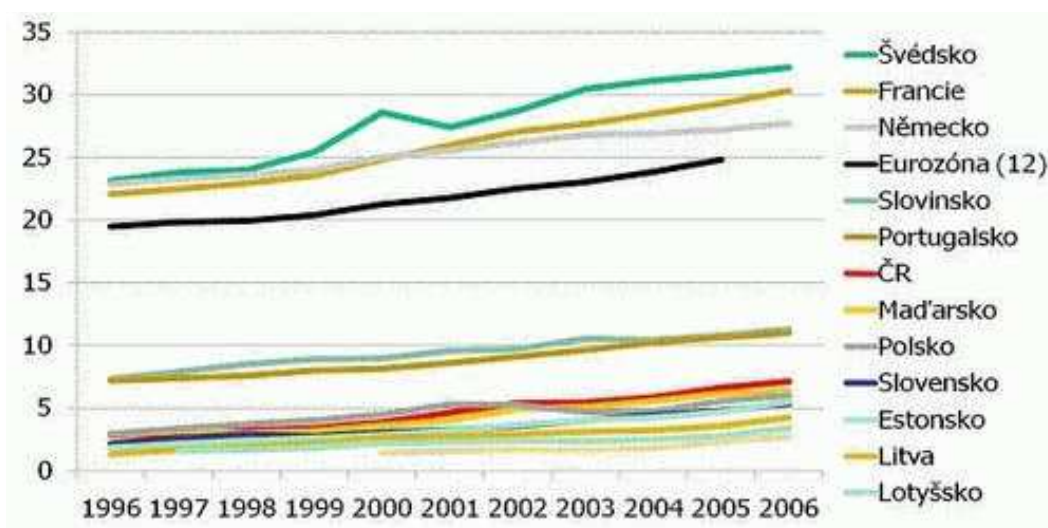
Z toho vyplývá, že **nastavení flexibility v pracovněprávní ochraně zaměstnanců v České republice není z konkurenčních důvodů nutné měnit, a naopak, že důvodu vyšší konkurenceschopnosti je nezbytné, zejména v současném krizovém vývoji, rozvinout prvky ochrany zaměstnanců na standard obvyklý v nejvyspělejších zemích Evropské unie** (zejména pokud jde o délku doby a výši poskytování podpor v nezaměstnanosti, spojování nabídky a poptávky na trhu práce, formy aktivní politiky zaměstnanosti, doplatky poskytované státem zaměstnavatelům ve prospěch zaměstnanců při částečné nezaměstnanosti, apod.).

Bohužel, těmto klíčovým otázkám návrh novely zasahující do řady základních zákonů ovlivňujících fungování trhu práce nevěnuje žádnou pozornost a pokračuje v restriktivní politice vlády demisi, která by byla těžko přijatelná i v nedávných časech konjunktury.

V této ekonomické a právní charakteristice současného stavu pracovněprávní ochrany zaměstnanců v České republice a v nezbytnosti přijímat aktivní opatření k překonání důsledků finanční a hospodářské krize spočívá hlavní argument proti **dalšímu zhoršování pracovněprávní ochrany zaměstnanců, které v návaznosti na negativní opatření, která za současné koaliční vlády v demisi na rodiny zaměstnanců již dopadla dříve** (snížení úrovně nemocenského pojištění, opožděné poskytování snížených nemocenských dávek prostřednictvím OSSZ neuváženě postižených plošným snižováním počtu zaměstnanců, nižších podpor při déletrvající nezaměstnanosti apod.) **je již nepřijatelné.**

Místo toho, aby v zájmu zachování pracovních míst pro co největší okruh zaměstnanců po dobu krize uvažoval předkladatel např. o zkrácení délky týdenní pracovní doby (a hledání cest k poskytování doplatků zaměstnancům z veřejných zdrojů, jako je tomu v jiných zemích), zvýšením „atraktivnosti“ práce přesčas naopak zaměstnavatele vybízí, aby snižovali počty zaměstnanců. Ti, kteří zůstanou, budou muset z obavy, aby před propuštěním „dobrovolně“ souhlasit i s tím, že v kalendářním roce odpracují celý měsíc navíc, a to za žádné nebo jen za symbolické navýšení mzdy.

Upozorňujeme, že v současné době hospodářských potíží řada zaměstnavatelů, kde odbory nepůsobí, zaměstnancům jednostranně mzdy snižuje, a to jak s využitím možností, které jim poskytuje současné znění zákoníku práce, tak i mimo platný právní rámec. Další tlak na snižování mezd ze strany státu přitom není důvodný, jak vyplývá z následujícího grafu, který porovnává celkové hodinové náklady práce v jednotlivých členských státech Evropské unie:



Z grafu je zřejmé, že mzdy (celkové náklady práce) se v České republice dlouhodobě pohybují na úrovni cca jedné čtvrtiny mezd (celkových nákladů práce) v nejvyspělejších zemích EU, a že tento odstup se ani při rychlejších tempech růstu produktivity práce a HDP v České republice v posledních letech nesnižoval.

To znamená, že základní konkurenční výhoda českých zaměstnavatelů (levná práce) zůstává zachována a že vliv tlaku na její další prohlubování (např. prostřednictvím některých úprav v oblasti odměňování, které jsou součástí návrhu novely) je nejen iracionální vzhledem k poměru ceny práce a kapitálu v jejich produkci, ale s ohledem na potřebu finančních stimulů na poptávkové straně k překonání hospodářské krize je i kontraproduktivní.

Tyto relevantní ekonomické argumenty pro zvyšování mezd, a to i prostřednictvím zákonem stanovených minimálních standardů práce (např. minimální mzda), MPSV do úvahy nebere. Návrh novely zákoníku práce naopak pokračuje v ideologickém tlaku na snižování mezd, snižování pojistného na sociálního pojištění a realizací dalších opatření (nižší odstupné apod.), které ve svém důsledku vedou vedle již zmíněné destrukce sociálních systémů ke snížení životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin a ke snížení poptávky na trhu. To však postihne především malé a střední podnikání, které je na koupěschopnost zaměstnanců a jejich rodin zcela odkázáno.

V tomto směru je návrh novely zpracovaný v duchu liberální ideologie založené na tzv. „Race to the bottom“ v rozporu i s politikou Evropské unie opírající se o obnovenou Lisabonskou strategii.

IV. K problematice vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku

S ohledem na důležitost kroku, kterým je provázání dvou nejdůležitějších pramenů pracovního práva, tedy zákoníku práce a občanského zákoníku, na základě principu subsidiarity, považuje ČMKOS za důležité se k této otázce vyjádřit podrobně již v obecné části stanoviska.

1. 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 a vypuštěním stávajících odkazů na delegovaná ustanovení občanského zákoníku se má podle návrhů právní úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku prakticky vyčerpat. Návrh vůbec (s výjimkou navrženého ustanovení § 28, kde se navrhuje vyloučit aplikaci některých občanskoprávních institutů na kolektivní smlouvu) nebere v potaz specifika pracovněprávních vztahů a skutečnost, že na jejich základě je třeba použití některých občanskoprávních institutů

věnovat zvláštní pozornost a uplatnění řady z nich v oblasti pracovněprávních vztahů buď zcela vyloučit, popřípadě výrazně omezit či modifikovat.

Předložená verze návrhu novely zákoníku práce k překvapení ČMKOS vůbec nevychází ze závěrů učiněných v rámci prací a následných diskusí nad přípravnou verzí koncepční novely zákoníku práce¹. V rámci těchto diskusí totiž byla dosažena shoda nad tím, že v rámci propojení zákoníku práce a občanského zákoníku na základě metody subsidiarity bude nutné vyloučit aplikaci některých ustanovení zákoníku práce a použití jiných vázat na speciální právní úpravu, která bude odpovídat pracovněprávním specifikům.

Absence této právní úpravy v navržené novele zákoníku práce ČMKOS utvrzuje v přesvědčení, že takto zpracovanou novelu zákoníku práce nemůže považovat za zodpovědný a rozumný návrh koncepční změny pracovněprávního kodexu. Pokud by totiž měl být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích bez dalšího používán bez jakékoli doplňující úpravy, znamenalo by to vážné ohrožení efektivního fungování pracovněprávních vztahů.

Do vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu nesamostatné (závislé) práce by tím byl vnesen prvek ohromné právní nejistoty, která by v důsledku ohrozila jak právní postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu, tak samotnou podnikatelskou činnost, pro kterou by se tak namísto žádoucího odbourávání překážek, k němuž se současná vláda v demisi zavázala, 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 adresovaného Ústavnímu soudu ČR na zrušení některých ustanovení zákoníku práce 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.

¹ Vycházíme zde z materiálů expertního panelu Ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase, které byly projednávány s experty sociálních partnerů v letních a podzimních měsících roku 2008.

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.

Podobných případů lze v souvislosti se zcela nedopracovaným návrhem na subsidiární použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích identifikovat celou řadu. Uvést můžeme např. institut započtení (§ 580 a 581 občanského zákoníku), jehož aplikace v pracovněprávních vztazích může vést k tomu, že si zaměstnavatel oproti svému závazku spočívajícím v povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu započte závazek zaměstnance spočívající např. v povinnosti nahradit mu škodu vzniklou schodkem na hodnotách svěřených k zaměstnanci k vyúčtování, a zaměstnanec tak bude ponechán bez jakýchkoli prostředků. Rozpor této právní úpravy např. s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, je přitom zcela zřejmý.

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 smluvní pokuta, 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 (výpověď, narovnání, vzdání se práva nebo prominutí dluhu) závazku.

Závěrem lze tedy k otázce subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích shrnout, že ČMKOS je ochotná akceptovat princip podpůrného použití občanského zákoníku a je ochotná podílet se na vypracování právní úpravy, která tento princip upraví. Způsob, jakým je tato problematika zpracována v předloženém návrhu, nicméně považujeme za trestuhodně nezodpovědný a nerozumný hazard se stabilitou pracovněprávních vztahů, který podle všeho vychází z nedomyšlenosti, popřípadě i z naprosté neznalosti možných dopadů aplikace některých občanskoprávních institutů v praxi. **ČMKOS proto požaduje, aby zákoník práce obsahoval výčetové ustanovení, kterým by byla**

možnost použití konkrétních ustanovení občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy vyloučena.

2. 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 horlivého zastávce použití 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 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 pak lze poukázat 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 dobré mravy nebo veřejný pořádek.**

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 natolik vágní kategorie, jakými jsou dobré mravy či veřejný pořádek, znamenalo by to pro praxi jen další**

nejistotu a zmatek, neboť adresáti této normy 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 návrh byl předložen vládě v demisi k projednání.

ČMKOS je přesvědčena, že dobré mravy a veřejný pořádek, tedy pojmy, se kterými pracuje návrh nové úpravy následků vad právních úkonů, by se měly především odrážet v kogentních normách obsažených v zákoníku práce nebo v občanském zákoníku.

Jinak řečeno, má-li zákonodárce potřebu vložit do těchto více či méně soukromoprávních kodexů kogentní normu, vždy by ho k tomu měla vést potřeba chránit dobré mravy, veřejný pořádek či jinak jasně definovaný významný veřejný zájem. Pokud zde takový veřejný zájem není, zákonodárce by na kogentnosti toho kterého ustanovení trvat neměl a měl by normu v něm obsaženou ponechat ve smluvní dispozici stran (v oblasti zákoníku práce ve smluvní dispozici zaměstnavatele a zaměstnance, popř. odborové organizace).

Pokud by byl zákoník práce důsledně legislativně vystavěn na tomto principu, odpadla by nutnost diskuse o relativní či absolutní neplatnosti právního úkonu, neboť **v případě kogentní normy by s ohledem na význam jejího obsahu zákonodárce vždy musel trvat na jejím dodržování a její porušení tak sankcionovat absolutní neplatností,** zatímco v případě normy dispozitivní by každé její porušení nebylo z právního pohledu porušením, nýbrž dovolenou odchylkou od práv a povinností stanovených v zákoně, a o jakémkoli nepříznivém právním následku takového jednání by nemohla být řeč.

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 tohoto řešení bylo možné dosáhnout velmi jednoduchým způsobem, a to 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 rozvázn, 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.

V. K problematice omezení odborových práv

1. 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, prostřednictvím **kolektivní smlouvy včetně institutu rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně**, který navíc plní významnou mezinárodně uznávanou a běžně využívanou funkci ochrany spravedlivé hospodářské soutěže.

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 tak zásadních změn, jaké se navrhují, předpokládalo, ale pouze o ideologickou doktrínu vlastní vedoucí straně současné koaliční vlády v demisi (podle Nálezu Ústavního soudu se však stát nesmí vázat na žádnou výlučnou ideologii – srov. odst. 178).

O tom svědčí fakt, že tyto změny v oblasti kolektivního vyjednávání a odborových práv směřují i za rámec obou návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce posuzovaných Ústavním soudem a nerespektují ani jím vyslovené závěry týkající se zastupování zaměstnanců, popř. rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně, apod.

Je škoda, že MPSV nevzalo při svém radikálním řezu napříč evropskými standardy odborových práv do úvahy odstavec 260 Nálezu Ústavního soudu, ve kterém 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 obráží 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.“

2. 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 nález 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.“**

S ohledem na uvedenou právní 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.

3. Návrh novely mechanicky stanoví v řadě ustanovení současně povinnost projednat určitou otázku současně s odborovou organizací a radou zaměstnanců, popřípadě postupovat určitým zákonem stanoveným způsobem nikoliv již v dohodě, popř. s předběžným souhlasem, nýbrž pouze se souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců (např. § 39 odst. 4, § 199 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225, § 306 odst. 4).

Tato změna v sobě obsahuje **dvojitý újmu dosavadních odborových práv** sloužících ochraně zájmů zaměstnanců. Jednak snižuje stupeň odborové ingerence (místo „dohody“ jen „souhlas“, popřípadě místo „předběžného souhlasu“ jen „souhlas), a za druhé klade vedle požadavku souhlasu odborové organizace s určitým právním jednáním zaměstnavatele též požadavek souhlasu rady zaměstnanců, aniž by dal předkladatel v zákoně při této komplikaci návod, jak má být řešen případné rozdílné názory v postojích obou zástupců zaměstnanců. To by v praxi vedlo k mnoha nejasnostem a sporům.

ČMKOS s paušálním doplněním souhlasu rady zaměstnanců do všech ustanovení, kde zákon vyžaduje souhlas odborové organizace zásadně nesouhlasí s ohledem na skutečnost, že rada zaměstnanců podle právní teorie i zákonné právní úpravy nemá právní subjektivitu (to konec konců konstatuje výslovně i předkladatel v důvodové zprávě, kde správně uvádí, že „rady zaměstnanců nemohou činit právní úkony, to znamená uzavírat smlouvy (dohody))“.

Rada zaměstnanců je pouze zástupcem zaměstnanců pro oblast práva na informování a projednání, což potvrdil i Nález Ústavního soudu. **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 § 39 odst. 4, § 199 odst. 2, § 217 odst. 1, § 220, § 225, § 306 vypustit.**

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), **spolurozhodování** (199 odst. 2, § 225), **předchozího souhlasu** (§ 217 odst. 1) **dohody** (§ 220 § 348) nebo **předchozího písemného souhlasu** (§ 306) výrazně slabším „prostým“ **souhlasem**.

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.

4. ČMKOS zásadně nesouhlasí rovněž s tím, že návrh novely vypouští řadu ustanovení zákoníku práce, která zakládala právo na projednání a informování odborové organizace (zejména § 38, § 46, § 263, § 369). Je nepochybné, že odborové organizace jako zástupci zaměstnanců a subjekty oprávněné kolektivně vyjednávat musí mít přístup k zásadním informacím týkajícím se zaměstnanců, a to minimálně v rozsahu, který umožňuje přehled o situaci zaměstnavatele a zaměstnanců za účelem zodpovědného kolektivního vyjednávání.

Zrušením těchto ustanovení by došlo k omezení informovanosti (i jiných forem součinnosti) nejen ve vztahu k odborovým organizacím, ale i ve vztahu k zaměstnancům samotným, kteří takto ztrácejí zákonné právo na některé informace v rozporu se shora uvedenými cíli, které připomněl jako ústavně konformní a legitimní i Ústavní soud. Ani argument, že je možno toto právo odborovým organizacím přiznat například kolektivní smlouvou, na tom nic nemění, protože pokud by se takový závazek nepodařilo odborové organizaci v jednání se zaměstnavatelem dojednat, podmínky pro informovanost zaměstnanců se výrazně zhorší.

V důvodové zprávě je v této souvislosti nesprávně uvedeno, že dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu ČR nemá „dohoda“ s odborovou organizací právní význam. V této souvislosti odkazujeme zejména na rozhodnutí NS 21 Cdo 1435/2000 a 21 Cdo 1257/2002. **Proto ČMKOS požaduje zachování dosavadního znění výše uvedených ustanovení zákoníku práce.**

VI.

ČMKOS s ohledem na shora uvedenou právní argumentaci v bodech I. až III., zejména na nelegitimnost návrhu novely s ohledem na současný status vlády v demisi a na svůj požadavek na stažení návrhu novely k přepracování ve shora naznačených směrech, dále v připomínkách k jednotlivým ustanovením neuvádí vlastní náměty, návrhy a požadavky na věcné změny zákoníku práce. Je připravena tyto návrhy uplatnit a projednat později po ustavení nové vlády vzešlé z předčasných voleb.

B. K jednotlivým ustanovením:

Všechny uvedené připomínky ČMKOS jsou zásadní, pokud není dále u jednotlivé připomínky výslovně uvedeno, že jde o připomínku doporučující.

K Části první – Změna zákoníku práce

1. Bod č. 2 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s vypuštěním slov „podle tohoto zákona“. Vypuštění označených slov nepovažujeme za správné, protože dle našeho názoru je stávající úprava přesnější a je v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zákon by měl být z důvodu právní jistoty jednoznačný.

2. K bodu č. 3:

Pro ČMKOS je nepřijatelné, že při novém vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů, které zahrnuje některé důležité obecné zásady (např. ochrana práv zaměstnance, rovné zacházení a zákaz diskriminace, spravedlivé odměňování, nezneužívání hospodářského postavení zaměstnavatelem), které budou sloužit jako výkladová východiska (duch zákona) pro praxi i soudní rozhodování, bylo přepracování základních zásad pracovního práva zneužito k tomu, že další z pohledu ochrany zaměstnanců mimořádně důležité základní zásady byly ze zákoníku práce bez náhrady vypuštěny,

popřípadě přesunuty do dalších částí zákona, čímž je výrazně oslaben jejich obecný charakter.

Nelze připustit podstatné omezení právní jistoty zaměstnanců, např. vypuštěním zákazu přenášet na zaměstnance riziko z výkonu závislé práce, zákazu sjednávat se zaměstnancem zajištění závazku s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, povinnosti zaměstnavatele pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, dalšími předpisy a dobrými mravy, zákazu postihovat zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv, zásady závaznosti kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance apod.

ČMKOS proto trvá na tom, aby byly v souhrnném výčtu obecných interpretačních zásad v zákoníku práce zachovány nejdůležitější z dnešních povinností zaměstnavatele upravené ve stávajícím § 13 zákoníku práce a současně, aby do výčtu základních zásad byly doplněny některé další, jako např. zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy a principy (dnes uvedená v § 14 zákoníku práce) a také úprava základních zásad týkajících se oblasti BOZP (např. převedením základní povinnosti zaměstnavatele uvedené v § 101 odst. 1 zákoníku práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce).

ČMKOS zdůrazňuje, že navržená formulace ustanovení nového § 4 nemá povahu obecných právních zásad ve smyslu aplikovatelných právních norem – nestanoví pravidla chování účastníků pracovněprávních vztahů.

Pokud tato připomínka nebude akceptována, požaduje ČMKOS ponechat současnou úpravu, která se v praxi osvědčila jako vyhovující a není ji proto třeba zásadním způsobem měnit.

V zákoníku práce by tedy měla být ustanovení Listiny rozvedena – alespoň tak, jak byla v dosavadním zákoníku práce.

Zásadu navrženou v § 4 písm. f) navrhujeme nově formulovat:

„f) práce vykonávaná řádně v bezpečných a zdravích neškodných podmínkách“

Odůvodnění

Vymezení zásady „f) práce vykonávaná řádně a způsobem neodporujícím oprávněným zájmům zaměstnavatele“ jen zakrývá pravý záměr předkladatele – zavést do právní úpravy zaměstnavateli stále požadovaný princip loajality, který přesahuje vlastní pracovně právní vztah. Zaměstnavatelé stále bezdůvodně požadují dodržovat „princip loajality“ i mimo samotný výkon práce, tedy i v mimopracovní době, čímž neoprávněně zasahují do osobní svobody svých zaměstnanců.

Naopak, navržené zásady zcela opomíjejí jeden z hlavních principů souvisejících s výkonem práce, a to dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (formulace uvedená v zásadě uvedené pod písm. c) to plně nepokrývá. Proto požadujeme uvedenou úpravu znění bodu f).

3. K bodu č. 4:

V § 4b odst. 2 návrhu doporučujeme na konci doplnit slova „uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“.

Odůvodnění Tento dovětek navrhujeme doplnit pro právní jistotu zaměstnanců, aby nevznikaly mezi účastníky pracovněprávních vztahů pochybnosti o charakteru „individuální“ smlouvy.

4. Bod č. 5 se zrušuje.

Nesouhlasíme s vypuštěním odst. 4 a 5, včetně poznámek pod čarou.

Odůvodnění

Navrženou úpravou by došlo k další atomizaci dosavadní pracovněprávní úpravy, která dle našeho názoru, není žádoucí. V praxi by to znamenalo nárůst výjimek z obecné právní úpravy se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

5. Bod č. 7 se zrušuje.

Odůvodnění

Zákoník práce by dle našeho názoru měl i nadále obecně formulovat, kdo (která osoba) může být zaměstnavatelem. Nesouhlasíme proto se zrušením ustanovení § 7 zákoníku práce, v jehož důsledku má ze zákoníku práce zmizet definice zaměstnavatele. Má-li nadále zůstat v zákoníku práce definice zaměstnance jako druhého účastníka pracovněprávního vztahu, nepovažujeme za vhodné vypustit definici zaměstnavatele, která se v praxi osvědčila a není třeba ji měnit.

6. K bodu č. 8:

Doporučujeme dát text návrhu do souladu se zněním § 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, který hovoří o jednání „jménem státu“.

Odůvodnění

Právo uznává rozdíl v jednání „jménem“ někoho a „za“ někoho. Proto by text měl znít „Jménem České republiky, atd.“.

7. K bodu č. 11:

ČMKOS nesouhlasí s navrženou podobou pojmu tzv. klíčových zaměstnanců, kterými se rozumějí pro účely zákoníku práce zaměstnanci, kteří na základě ujednání v pracovní smlouvě plní soustavně úkoly, které svým významem podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele, a pro které se navrhuje specifická právní úprava povinností, délky zkušební doby, pracovní doby, odměňování aj. Navržená obecná definice umožní zaměstnavatelům postihnout i zaměstnance, kteří nemusí patřit do tzv. top managementu či okruhu vlivových osob, pro které by navrhované odchylky měly své opodstatnění. V praxi proto může být tato definice velmi snadno zneužitelná proti zaměstnancům.

ČMKOS by mohla podpořit vznik definice klíčových zaměstnanců odlišné od obecnější kategorie vedoucích zaměstnanců (nemělo by jít jen o tzv. top management, popř. o všechny vedoucí zaměstnance) jen, pokud by byla definice uvedená v zákoně zcela přesná, v praxi jednoznačně aplikovatelná tak, aby na jejím základě nemohlo dojít ke vztažení navrhovaných odchylných úprav zejména na vedoucí zaměstnance na nižších úrovních vedení včetně mistrů.

Odůvodnění

Dle našeho názoru není jednoznačně vymezen klíčový zaměstnanec takovým způsobem, aby nevznikaly pochybnosti. Předně nemusí pro účastníky pracovního poměru být jednoznačně zřejmé, jakého charakteru a obsahu by mělo být ujednání obsažené v pracovní smlouvě – byl by tak vytvořen prakticky neomezený prostor označit za klíčového zaměstnance.

V pracovní smlouvě by proto mělo být nejen ujednána povinnost plnit úkoly, které svým významem podstatně ovlivňují rozhodování zaměstnavatele, ale i výslovně sjednáno, že zaměstnanec je klíčovým zaměstnancem podle definice stanovené zákonem.

8. Bod č. 13 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme s navrhovanou úpravou a se zrušením hlavy III části právní zákoníku práce. Požadujeme, aby zákoník práce vymezoval i nadále postavení odborové organizace jako účastníka pracovněprávních vztahů v úvodu zákona.

9. K bodům 14 až 16:

ČMKOS požadujeme výslovnou úpravu zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení.

Odůvodnění

Viz v obecné části stanoviska ČMKOS.

10. K bodu č. 17:

S navrhovanou právní úpravou nesouhlasíme z důvodů uvedených v obecné části stanoviska ČMKOS. Navrhujeme se vrátit k právní úpravě účinné do 31. 12. 2006, tedy ke koncepci absolutní neplatnosti právních úkonů s tím, že relativní neplatnost by byla zakotvena pouze v souvislosti s neplatností právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (§ 240 až 242, 244 až 245 a § 61 až 64 zákona č. 65/1965 Sb.).

Odůvodnění

Viz obecná část stanoviska ČMKOS.

11. Bod č. 18 se zrušuje.

Odůvodnění

Současná úprava plně vystihuje poslání a obsah kolektivní smlouvy. Nevidíme žádný důvod pro navrhovanou úpravu. Novým zněním je změněn charakter kolektivní smlouvy tak, aby byl značně eliminován její význam a vliv na pracovněprávní vztahy a působil demotivačně proti vstupu zaměstnanců do odborové organizace. Kolektivní smlouva, která má specifický a nezastupitelný význam, se tak významově posouvá na úroveň ostatních běžných smluvních ujednání. Předložený návrh jde nad rámec Nálezu Ústavního soudu a kolektivní smlouvu staví na roveň vnitřnímu předpisu. Jinak viz též obecnou připomínku ČMKOS k problematice odborových práv.

12. Bod č. 21 se zrušuje.

Odůvodnění

V návaznosti na naši obecnou připomínku zásadně nesouhlasíme s vložením nového odst. 3 do ustanovení § 25. Zakotvení možnosti, aby zaměstnanec pro sebe vyloučil závaznost kolektivní smlouvy, by vedla k degradaci kolektivního vyjednávání, omezování právního postavení odborových organizací a k „zákonem povolené“ nerovnosti zaměstnanců, zejména v oblasti odměňování. Řešení by vedlo navíc k nesmyslné náročné administrativě na straně zaměstnavatelů; není vůbec představitelné, jak by bylo řešeno „vyloučení“ jednotlivce z působnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. Předložený návrh je navíc v rozporu s Nálezem Ústavního soudu, který se snažil zachovat určitou relaci mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem. Jinak viz též obecnou připomínku ČMKOS k problematice odborových práv.

13. Bod č. 22 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme s vypuštěním slov „je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti“ a jejich nahrazením slovy „nesmí upravovat práva“. Navržená formulace by mohla vést nejen k neplatnosti části kolektivní smlouvy, ale k neplatnosti celé kolektivní smlouvy!

14. Bod č. 23 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme v návaznosti na naše obecné stanovisko k problematice vad právních úkonů s vypuštěním slov „jinak je neplatná“ ze zákonných ustanovení v tomto bodě uvedených. V praxi by tato změna byla vnímána jako „špatný“ signál.

15. K bodu č. 28:

V § 34a se za slova „pracovním poměru“ doplňují slova „nebo v právním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce“.

Odůvodnění

Navrhované ustanovení § 34a má převzít dosavadní ustanovení § 13 odst. 4. V něm je ovšem stanoveno, že zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) nesmí konat stejně druhově vymezené práce. V nově navrženém ustanovení § 34a se však hovoří pouze o zaměstnanci „v dalším pracovním poměru“, což je naprosto nepřijatelné. Pokud má být toto pravidlo přesunuto do ustanovení § 34a, musí rozhodně zůstat zachováno ve věcné podobě stávajícího § 13 odst. 4. Jinak by docházelo k masivnímu obcházení pravidel zákoníku práce, např. pokud se týká limitů nejvýše přípustné pracovní doby a práce přesčas.

16. K bodu č. 29.

V § 35 odst. 1 písm. a) se za slova „vedoucího zaměstnance“ doplňují slova „uvedeného v § 33 odst. 3 a v § 73 odst. 3“.

V § 35 odst. 1 písm. b) se číslovka 4 nahrazuje číslovkou 3.

V § 35 odst. 3 se slova „není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“ se zrušují.

V § 35 odst. 4 se slovo „sjednané“ zrušuje.

V § 35 odst. 5 zní „(5) Po dobu překážek v práci trvajících po celou směnu zaměstnance, pro které zaměstnanec nekoná práci a po dobu dovolené čerpané po celou směnu zaměstnance, se zkušební doba přerušuje.“.

V § 35 odst. 6 se za slova „písemně“ doplňují slova „jinak je neplatná“.

Odůvodnění

V první řadě zásadě nesouhlasíme s prodloužením zkušební doby na 4 měsíce. Jde o zjevné snížení ochrany zaměstnance a jednostranné zvýhodnění zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel řádně práci zaměstnance řídí, kontroluje a hodnotí, je zkušební doba v rozsahu 3 měsíců dostatečná.

V navrhovaném ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) je nezbytné zpřesnit, u kterých vedoucích má být zkušební doba delší. Vždy by se mělo jednat jen o ty vedoucí, kteří mají rozhodovací pravomoc zásadním způsobem ovlivňovat chod zaměstnavatele (podniku).

Po dobu překážek v práci je nezbytné, aby se běh zkušební doby přerušil. Po dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, nemůže zkušební doba plnit svoji základní funkci, což je možnost jak zaměstnance tak zaměstnavatele ověřit si, zda jim sjednané podmínky vyhovují. Po odpadnutí překážek v práci a po skončení čerpání dovolené zbytek zkušební doby doběhne.

Ustanovení § 35 odst. 2 návrhu vyjadřuje možnost sjednání zkušební doby i v případě jmenování vedoucího zaměstnance nebo obsazení místa klíčového zaměstnance, přitom i ke jmenování může dojít na dobu určitou. V tomto případě nelze hovořit o sjednání trvání pracovního poměru, proto je nezbytná úprava ustanovení § 35 odst. 4.

Vzhledem k tomu, že ČMKOS nesouhlasí se změnou koncepce neplatnosti právních úkonů pro nedodržení formy, je nezbytná úprava ustanovení § 35 odst. 6.

17. K bodu 30.

V § 36 odst. 1 se doplňuje věta, která zní „Odstoupení musí být písemné, jinak je neplatné.“.

Odůvodnění

Z důvodu právní jistoty požadujeme zakotvit písemnou formu odstoupení od pracovní smlouvy.

18. Bod č. 31 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s vypuštěním ustanovení § 38 odst. 3 z důvodů uvedených v obecné části stanoviska ČMKOS k problematice odborových práv.

19. Bod č. 32 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s rozvolněním pravidel pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, kdy návrh novely prodlužuje základní dobu, ve které lze neomezeně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, ze dvou na tři roky. Takový návrh je v kontextu úprav zhoršujících postavení zaměstnanců a jejich ochranu bez adekvátních opatření ve prospěch zaměstnanců neakceptovatelný.

Rizikem prodlužování přípustného trvání a prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, popř. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou je především sociální dumping, poškozující jak zaměstnavatele, tak zaměstnance zvýšením nejistoty v otázce trvání pracovního poměru a jejich poškozování ve sféře občanského života atd. I doba dvou let je z tohoto pohledu dost dlouhá, aby pokryla současné potřeby zaměstnavatel k zajištění prací s přechodnou potřebou závislé práce.

Důsledkem navrhované právní úpravy bude zejména v podmínkách současné finanční a ekonomické krize nesporně tlak na nadužívání této formy pracovního vztahu zaměstnavatelem a následně silně nevýhodné postavení zaměstnanců, kteří v zásadě nebudou mít perspektivu získání pracovního poměru na dobu neurčitou, který je nezbytným předpokladem uspokojivého občanského a rodinného života.

ČMKOS zdůrazňuje, že evropská sociální partneri v preambuli příslušné evropské směrnice (1999/70/ES), která obsahuje provedení Rámcové dohody evropských sociálních partnerů o pracovních poměrech na dobu určitou, uznali, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

20. Bod č. 33 se zrušuje.

Odůvodnění

Trváme na zachování dosavadního znění ustanovení § 39 odst. 4.

Spolurozhodovací pravomoc nelze svěřit radě zaměstnanců. Rada zaměstnanců jako orgán zaměstnavatele nemá právní subjektivitu a není postavena na členském principu, což znamená, že nemůže reflektovat postoje a názor členské základny, její vůle není odvozena od názorů členů, její postoj je jen postojem jednotlivých členů rady „kdysi zvolených“ zaměstnanci a nemůže se tedy jakkoli zavazovat.

Rovněž nelze souhlasit se změnou terminologie z „písemné dohody“ na „souhlas“, protože by tím došlo k oslabení této pravomoci odborové organizace. Významově se pojmy „dohoda“ a „souhlas“ liší. Dohoda vyžaduje jednání, v rámci něhož mohou strany předkládat svá stanoviska a návrhy s cílem tyto návrhy a stanoviska sjednotit a po té je vtělit do dohody. Souhlas (či nesouhlas) je pouze vyjádření postoje jedné strany bez možnosti předkládat vlastní návrhy.

Ustanovení navíc neřeší konflikt postojů rady zaměstnanců a odborové organizace. Jinak odkazujeme též na obecnou část stanoviska ČMKOS k této problematice.

21. K bodu 34

Bod 34 zní: „34. V § 39 se odstavec 6 zrušuje.“

Odůvodnění

Pro pracovní poměr na dobu určitou uzavíraný mezi agenturou práce a zaměstnancem by měla platit obecná úprava. Neexistuje žádný důvod pro zvláštní úpravu, vzhledem k tomu, že agentury práce jsou standardním podnikatelským subjektem, na který by se z toho důvodu měly vztahovat i podmínky zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou platné pro ostatní zaměstnavatele.

22. K bodu č. 35:

Nesouhlasíme s navrženými změnami v ustanoveních § 40 až 42 a požadujeme ponechat stávající právní úpravu.

Odůvodnění

Předkladatel zdůvodňuje změnu ustanovení § 41 akcentací smluvního pojetí pracovního poměru. Na expertní úrovni byla uvedena změna rovněž zdůvodňována odstraněním „nucené“ práce. V této souvislosti upozorňujeme, že v rámci periodických zpráv k úmluvě MOP č. 29 o nucené práci, nebylo toto ustanovení nikdy považováno za ustanovení, které je v rozporu s citovanou úmluvou.

Pokud jde o související nárok na náhradu mzdy, tak jeho vazba na souhlas zaměstnance s nabízenou „vhodnou“ prací popírá deklarovaný smluvní princip, protože zaměstnanec nemá svobodnou volbu. Pro drtivou většinu zaměstnanců je mzda (plat) jediným zdrojem příjmu, z něhož uspokojují potřeby své a své rodiny. Odmítnutí „vhodného“ zaměstnání, zejména proto, že ji za vhodnou nebude zaměstnanec považovat, bude znamenat ztrátu příjmu, na kterém je zaměstnancova rodina závislá.

Zaměstnavatel přitom nemusí vůbec konat a tak bude zaměstnanec ekonomickými okolnostmi donucen pracovní poměr skončit. Nepřímo se tak důvodem ke skončení pracovního poměru stane zdravotní stav (zdravotní postižení) zaměstnance, těhotenství a mateřství zaměstnankyně, což je nepřijatelné. Na tom nic nemění ani to, že ustanovení § 139 stanoví povinnost ve vyjmenovaných případech dopláct zaměstnanci náhradou mzdy výpadek příjmu do průměrného výdělku před změnou pracovního poměru (není-li příjem, není ani doplatek).

Právní úprava je tak jen naoko posílením smluvního principu, protože ve své podstatě je na straně zaměstnance svobodná volba vyloučena. Pokud by uvedená koncepční změna měla být přijata, musí být zvolen stejný princip, který platí v případě odvolání (vzdání se funkce). To znamená, že v případě, že zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele s tím, že po tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Navíc, v souvislosti s nově navrhovaným ustanovením § 52 písm. g) by odmítnutí „vhodné“ práce mohlo být interpretováno jako „ospravedlnitelný důvod, pro který by pracovní poměr mohl zaměstnavatel ukončit výpovědí.

V návrhu nejsou vůbec řešeny případy postupu podle dosavadního § 41 odst. 2, což praxe může pociťovat za zásadní nedostatek. Například, bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, není žádoucí, aby zaměstnanec po tuto dobu vykonával svoji dosavadní činnost.

Přitom je třeba ctít zásadu presumpce nevinny, nelze tedy z důvodu zahájení trestního řízení proti zaměstnanci pracovní poměr skončit. Podobně je tomu u dočasné ztráty předpokladů stanovených zvláštními právními předpisy pro výkon práce. Zvláštní právní předpisy brání výkonu dosavadní práce, přitom ztráta těchto předpokladů pro svoji dočasnost by neměla být důvodem ke skončení pracovního poměru.

ČMKOS souhlasí se znovuzavedením institutu dočasného přidělení pouze při splnění dále uvedených podmínek:

Navrhovaná úprava musí zajistit adekvátní ochranu zaměstnanců garantující zaměstnanci, že po skončení dočasného přidělení bude zařazen zpět na původní práci a pracoviště. Současně by mělo být zakotveno právo na náhradu zvýšených nákladů zaměstnance spojených s dočasným přidělením.

ČMKOS dále požaduje prohloubení ochrany zaměstnance navržené v § 44 odst. 5 v tom smyslu, 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 než jsou jeho pracovní a mzdové nebo platové podmínky před přidělením.

23. Bod č. 36 se zrušuje.

Odůvodnění

Přesto, že se má nadále vycházet z ustanovení § 46 odst. 1 OZ, pokud jde o formu právních úkonů, ČMKOS nesouhlasí s navrženou změnou. Neplatnost právního úkonu pro nedodržení formy musí být explicitně vyjádřena, a to i s ohledem na uživatele zákoníku práce.

24. Bod č. 37 se zrušuje.

Odůvodnění

Přesto, že se má nadále vycházet z ustanovení § 46 odst. 1 OZ, pokud jde o formu právních úkonů, ČMKOS nesouhlasí s navrženou změnou. Neplatnost právního úkonu pro nedodržení formy musí být explicitně vyjádřena, a to i s ohledem na uživatele zákoníku práce.

25. Bod č. 38 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme se zkrácením zákonné výpovědní doby ze dvou měsíců na jeden měsíc.

Kontrolními orgány Rady Evropy je Česká republika označena za stát porušující Evropskou sociální chartu (č. 14/2000 Sb. m.s.), pokud jde o čl.4 bod 4, tj. uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání.

Navržené znění, toto „zpružnění“, jak uvádí důvodová zpráva, je rovněž v rozporu s konceptem flexicurity, protože toto faktické zvýhodnění zaměstnavatele není doprovázeno žádnou zvýšenou ochranou zaměstnance.

Nesouhlasíme se zavedením institutu peněžitého vyrovnání namísto dodržení části výpovědní doby. Již dnes umožňuje zákoník práce řešit uvedenou situaci dohodou obou stran. Je rovněž potřeba vzít v úvahu, že tato úprava se navrhuje v přímé vazbě na jednoměsíční výpovědní dobu. Navrhovaná jednoměsíční výpovědní doba je již natolik krátká, že „vyplacení se z výpovědní doby“ ztrácí praktický význam (fakticky by se jednalo o 3 týdny, resp. o 15 pracovních dnů).

26. Bod č. 42 se zrušuje.

Nesouhlasíme s navrženým sloučením stávajících ustanovení § 52 písm.) f) a g) a trváme na dosavadní právní úpravě.

Odůvodnění

Návrh používá nový pojem „porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru“, což je neodůvodněná široká formulace, která je zneužitelná v neprospěch zaměstnanců. V důvodové zprávě k návrhu novely je na str. 62 výslovně uvedeno, že porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru bude zahrnovat jeho smluvní závazky, právní povinnosti zaměstnance vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávanému druhu práce včetně právních předpisů, které obsahují předpoklady nutné pro výkon sjednaného druhu práce, oprávněné požadavky stanovené zaměstnavatelem vztahující se k zaměstnancem sjednanému druhu práce, jakož i povinnosti zaměstnance uvedené v pracovním řádu zaměstnavatele, byl-li vydán, za předpokladu, že se tyto povinnosti pohybují v mezích zákona, které určují § 305 odst. 2 a § 306 odst. 1 ZP.

Tato argumentace je ovšem uvedena pouze v důvodové zprávě, nikoliv v návrhu nového textu zákona. V praxi by mohl být tento pojem vykládán mnohem extenzivněji. Nepovažujeme za správné, aby v tak závažné věci byla praxe závislá na soudní judikatuře. Soud nemá být „zákonodárcem“. Sjednání výkladů pomocí soudních judikátů je navíc, jak

je obecně známo, proces dlouhodobý. Zákon by měl důvod ukončení pracovního poměru formulovat precizněji. Tuto podmínku lépe splňuje stávající právní úprava.

Za zcela zásadní považujeme to, že „porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru“ není vázáno na vlastní výkon práce zaměstnancem, popřípadě na bezprostřední souvislosti s výkonem práce. To je ostatně nedostatkem již stávající právní úpravy. Vazbu na výkon práce, popřípadě na přímou souvislost s výkonem práce, vyjadřoval zcela jednoznačně dříve používaný pojem „pracovní kázeň“, který byl zavrhnut jen poukazem na to, že otázka pracovní disciplíny je vlastní služebnímu poměru.

Široká interpretace pojmu „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a tím spíše pojmu „porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru“ umožňuje zaměstnavateli ingerovat do osobnostních práv zaměstnance i mimo výkon práce v pracovní době (v době přesčasové práce, popř. v době pracovní pohotovosti).

Zaměstnanec není a nesmí být v područí zaměstnavatele 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu, 365 dnů v roce. Možnost ingerence zaměstnavatele musí být omezena zásadně pracovní dobou a nesmí tuto dobu přesahovat. V tomto smyslu je rovněž třeba interpretovat „kontrolní“ oprávnění zaměstnavatele (§ 302 písm. a) ZP). Navržené znění tomuto zásadnímu a „samozřejmému“ požadavku neodpovídá, proto je třeba jej zásadně odmítnout.

Pokud jde o vlastní sloučení stávajících výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), důsledkem sloučení je snížení ochrany zaměstnance v tom smyslu, že negarantuje zaměstnanci možnost neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené lhůtě odstranit. Takový přístup je v rozporu s konceptem flexicurity, a proto je třeba jej odmítnout.

Zavedení možnosti propuštění zaměstnance z jiného důvodu spočívajícího v osobě zaměstnance, pro který nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, je pro ČMKOS naprosto nepřijatelné (nový § 52 písm. g) zákoníku práce).

Odůvodnění

Výpovědní důvod je formulován velmi obecně, což umožňuje jeho extrémní zneužitelnost a téměř vylučuje možnost jeho soudní ochrany. Fakticky se jedná o skryté propuštění bez udání důvodu. V demokratické společnosti musí platit zásada, že každý zaměstnanec musí znát důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele.

I sám předkladatel je si vědom případných problémů, které by mohly vzniknout nesprávným použitím uvedeného výpovědního důvodu, protože v důvodové zprávě upozorňuje na nutnost pečlivého zhodnocení skutkového stavu ve všech případech s ohledem na dobré mravy i možnou absolutní neplatnost právního úkonu (nové znění § 20 ZP).

Všechna navrhovaná hlediska jsou neurčitá a nejistá (jiné důvody, tyto jiné důvody musí spočívající v osobě zaměstnance a pro zaměstnavatele je nespravedlivé, aby pracovní poměr pokračoval), to je v zásadním rozporu s požadavkem seznatelnosti práva, jehož se dovolával i ministr práce a sociálních věcí jako jeden z předkladatelů návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce Ústavnímu soudu.

Kam má právní úprava směřovat, vyjadřuje předkladatel jasně v důvodové zprávě, tím, že jako příklad uvádí rozvázání pracovního poměru zaměstnance, který porušuje stanovené povinnosti vyplývajících z režimu dočasně neschopného pojištěnce. Tedy tento výpovědní důvod

má směřovat jednoznačně za hranice pracovněprávního vztahu, za hranice pracovní doby, umožňuje zaměstnavateli lustrovat chování zaměstnance i mimo tuto dobu.

Umožnilo by to zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď např. nejen z důvodů časté nemocnosti zaměstnance, pro porušení léčebného režimu v době pracovní neschopnosti či proto, že se např. zachoval vůči zaměstnavateli podle názoru zaměstnavatele hrubě, nebyl k zaměstnavateli podle názoru zaměstnavatele dostatečně „loajální“ aj., ale také proto, že rodič nepečuje o dítě (mateřská a rodičovská dovolená je stejně jako dočasná pracovní neschopnost překážkou v práci), že během dovolené vykonává výtěžnou činnost, popř. provozuje extrémní sporty nebo jinak fyzicky neodpočívá apod.

Při neexistenci právní úpravy zákazu diskriminace a zejména vymezení diskriminačních důvodů, by mohl dát zaměstnavatel na základě tohoto výpovědního důvodu zaměstnanci výpověď např. z důvodu věku, z důvodu sexuální orientace, rodinného stavu, z důvodu péče o děti nebo péče o osoby závislé, nebo též z důvodu, že zaměstnanec je jiného vyznání či bez vyznání aj.

Na základě tohoto důvodu by mohl zaměstnavatel skončit pracovní poměr dokonce s těhotnou zaměstnankyní, či s ženou krátce po porodu nebo s ženou, která kojí, protože v následujícím bodu 44. návrhu novely se zákaz výpovědi vylučuje.

Pracovněprávní vztah je ze své podstaty vztahem nerovných subjektů, nelze proto vůbec operovat s obecnými pojmy „ospravedlnitelný“ či „spravedlivý“. Pracovněprávní vztah není běžným občanskoprávním vztahem, pokud by tomu tak bylo, neexistovala by nejen u nás, ale ani v jiných vyspělých zemích, rozsáhlá pracovněprávní legislativa, jejímž úkolem je uvedenou nerovnost vyrovnat.

Z uvedených důvodů je navržený výpovědní důvod nepřijatelný.

27. Bod č. 43 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženými změnami, protože jsou v neprospěch zaměstnanců. I nadále by měl být ponechán zákaz výpovědi jak v případě lázeňského léčení, tak v případě prodloužení ochranné doby při onemocnění tuberkulózou. Navržené změny pokládáme za nedůvodně tvrdé vůči dotčeným zaměstnancům, z nichž mnozí si navíc mohli přivodit onemocnění, pro které postupují lázeňské léčení nebo onemocní tuberkulózou v důsledku výkonu práce pro zaměstnavatele. Přitom zákaz výpovědi nemá pro zaměstnavatele žádné ekonomické důsledky. Trváme na zachování stávajícího znění.

28. Bod č. 44 se zrušuje.

Zásadně nelze souhlasit s úpravou § 54 písm. a), do nějž má být doplněn nový výpovědní důvod podle nově navrhaného ustanovení § 52 písm. g). Zásadní nesouhlas se týká rovněž nově navrhaného pojmu „porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru“.

Odůvodnění

Viz. naše odůvodnění k bodu 42. návrhu novely.

29. Bod č. 45 se zrušuje.

Odůvodnění

Navrhujeme ponechání stávající právní úpravy, protože nově navržený termín „povinnost vyplývající z pracovního poměru“ je nepřiměřeně obecný a lze jej zneužít v neprospěch zaměstnanců. Podrobněji viz též naše odůvodnění k bodu 42. novely.

30. Požadujeme doplnit návrh novely o nový bod 45a, který zní:

„45a. § 56 písm. b) zní: „b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy nebo platu; nebyl-li tento termín sjednán, stanoven nebo určen, do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).“.

Odůvodnění

Navržená formulace odstraní pochybnosti, které v praxi při aplikaci tohoto ustanovení vznikají a vedou k častému poškozování zaměstnanců.

31. Bod č. 46 se zrušuje.

Zásadně nesouhlasíme s vypuštěním ustanovení § 57 ze zákoníku práce.

Odůvodnění

Je věcně a morálně nepřijatelné, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Vypuštění tohoto ustanovení ve vazbě na § 52 písm. g) by umožnilo dát výpověď zaměstnanci z uvedeného důvodu, což připouští předkladatel v důvodové zprávě, neboť tento důvod uvádí jako příklad k použití §52 písm. g). Zaměstnavatel má k dispozici dostatek jiných zákonných nástrojů a postupů, jak sankcionovat zaměstnance pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

K uvedenému dodáváme: má-li být cílem předmětné novely zákoníku práce mimo jiné uvedení zákoníku práce do souladu s Nálezem ÚS č. 116/2008 Sb., důrazně upozorňuje na posouzení kontrolního oprávnění odborových organizací. Máme za to, že nelze Nález Ústavního soudu, pokud je o kontrolní oprávnění, interpretovat jen ve vztahu k odborovým organizacím, ale je třeba jej interpretovat obecně, tj. i ve vztahu ke kontrolním oprávněním zaměstnavatele.

V bodě 297 citovaného Nálezu Ústavního soudu je jasně uvedeno, že pro právní normy je typické, že jejich dodržování kontroluje a zabezpečuje stát (organizační složky státu). Stát sice může pověřit kontrolou a rozhodováním o právech povinnostech fyzických osob a právnických osob jiný – nestátní subjekt, leč ten tuto činnost vykonává jménem státu a autoritativně rozhoduje jako orgán veřejné moci. Jeho rozhodnutí jsou vynutitelná státní mocí a proti takovému rozhodnutí je zásadně přípustný opravný prostředek.

Kontrola dodržování právních norem je tedy typická činnost státu. Kontrola zaměstnance zaměstnavatelem je odůvodnitelná ve vztahu k pracovní době zaměstnance a ve vztahu k jeho výkonu práce, nikoli v době, kdy zaměstnanec pro uznané překážky v práci nepracuje. Úprava práva zaměstnavatele jako jedné smluvní strany pracovního vztahu kontrolovat druhou smluvní stranu - dočasně neschopného zaměstnance, obsažená

v ustanovení § 192 odst. 6 ZP postulátům vysloveným Ústavním soudem však neodpovídá a musí být proto bez náhrady zrušena (připomínáme, že ze stejného důvodu zrušil Ústavní soud některá kontrolní oprávnění odborů!).

Tím, že se navrhuje zrušit zákaz upravený v ustanovení § 57 ZP, otvírá se cesta k libovůli zaměstnavatele, podporovaná navíc předkladatelem v důvodové zprávě. Takový přístup je zcela nepřijatelný.

32. Bod č. 47 se zrušuje.

Odůvodnění

Za zcela zásadní považujeme to, že „porušení povinností vyplývající z pracovního poměru“ není vázáno na vlastní výkon práce zaměstnancem, popřípadě na bezprostřední souvislosti s výkonem práce. Podrobněji viz též naše odůvodnění k bodu 42 novely.

33. Bod č. 48 se zrušuje.

Odůvodnění

Přesto, že se má nadále vycházet z ustanovení § 46 odst. 1 OZ, pokud jde o formu právních úkonů, ČMKOS nesouhlasí s navrženou změnou. Neplatnost právního úkonu pro nedodržení formy musí být explicitně vyjádřena, a to i s ohledem na uživatele zákoníku práce.

34. Bod č. 49 se zrušuje.

Odůvodnění

Navržená úprava spočívající ve zrušení stávajícího ustanovení odst. 1 a 5 jde nad rámec Nálezu Ústavního soudu.

Nedostatečnost úpravy obsažené v § 61 však měl předkladatel posoudit v jiném směru. Citované ustanovení je diskriminující, protože neposkytuje stejnou ochranu všem zástupcům zaměstnanců, tedy nikoli též členům dozorčí rady akciové společnosti voleným zaměstnanci a členům evropských rad zaměstnanců. Požadujeme proto v tomto smyslu ustanovení § 61 doplnit.

35. Bod č. 55 se zrušuje.

Nesouhlasíme s navrhovanou úpravou poskytování odstupného.

Odůvodnění

Navrhovaná úprava znamená zhoršení dosavadního stavu. Vzhledem ke zkrácení výpovědní doby ze 2 měsíců na 1 měsíc zůstane dosavadní stav zachován pouze u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 6 let.

Pokud trval kratší dobu, bude poskytované odstupné proti dosavadní úpravě nižší (s přihlédnutím ke shora uvedenému současnému zkrácení výpovědní doby).

Navíc je zcela nepřijatelné, aby do doby trvání pracovního poměru nebyla započítávána doba trvání pracovního poměru u právního předchůdce zaměstnavatele, zejména tam, kde došlo k přechodu práv a povinností dle § 338 a násl. zákoníku práce. Zaměstnanec nemůže být sankcionován za to, že jeho pracovní poměr trvá, ale k jinému subjektu v důsledku přechodu práv a povinností, který nemůže nijak ovlivnit.

36. Bod č. 60 se zrušuje.

Nesouhlasíme s prodloužením doby, na kterou lze uzavřít dohodu o provedení práce, ze 150 hodin na 300 hodin.

Odůvodnění

Důsledkem navržené změny by bylo zhoršení sociální ochrany zaměstnance.

Rizikem je zejména to, že dohody o provedení práce, které jsou ve své podstatě překérním pracovněprávním vztahem bez náležité ochrany, zejména se z nich neodvádí pojistné na sociální zabezpečení ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, budou stále více zneužívány k sociálnímu dumpingu a zhoršování sociální ochrany zaměstnanců. Tyto vztahy jsou tak fakticky „prací na zavolání“.

Pokud by mělo dojít ke zvýšení limitu povolených hodin, požadujeme v zájmu zajištění odpovídající sociální ochrany zaměstnanců zavedení odvodové povinnosti stejně, jako je tomu u dohody o pracovní činnosti. Je zcela nepřijatelné, aby stát „zvyšoval flexibilitu“ tím, že zbaví zaměstnance sociálního pojištění.!

37. Bod č. 65 se zrušuje.

Odůvodnění

ČMKOS nesouhlasí s navrženou změnou. V praxi by znamenala možnost prodloužit u pružného rozvržení pracovní doby vyrovnávací období ze 4 týdnů na 26 týdnů (viz § 83 odst. 1 ZP) jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. Tato změna by byla nevýhodná i pro zaměstnavatele, protože zaměstnanec by si sám podle svých potřeb volil po dobu 26 týdnů (52 týdnů) začátek i konec pracovní doby.

38. Bod č. 66 se zrušuje.

Odůvodnění

ČMKOS nesouhlasí s navrhovanou změnou a požaduje zachování původní právní úpravy uvedené v § 99 zákoníku práce. Další důvody viz obecná část stanoviska ČMKOS.

39. Bod č. 67 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových znění § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

40. Bod č. 68 se zrušuje.

Odůvodnění

Navrhované znění zcela odporuje dikci článku 11 bod 1. směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – „Zaměstnavatelé projednávají se zaměstnanci nebo jejich zástupci a umožní jim účastnit se všech jednání týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“ Z toho důvodu s navrhovanou změnou zásadně nesouhlasíme.

41. Bod č. 69 se zrušuje.

Odůvodnění

Není žádný důvod pro úpravu stávajícího znění. Práva účastníků by měla být vymezena vždy pozitivně. Navrhovaná úprava je navíc legislativně technicky nesrozumitelná. V dalším odkazujeme na obecnou část našeho stanoviska. Proto trváme na zachování původního znění.

42. Bod č. 70 se zrušuje.

Odůvodnění

Není žádný důvod pro úpravu stávajícího znění. V dalším odkazujeme na naše odůvodnění v obecné části našeho stanoviska. Proto s navrhovanou změnou zásadně nesouhlasíme.

43. Bod č. 71 se zrušuje.

Nesouhlasíme s navrženou změnou.

Odůvodnění

Nelze souhlasit se změnou terminologie z „dohody“ na „souhlas“, protože by tím došlo k oslabení této pravomoci odborové organizace. Blíže viz obecná část stanoviska ČMKOS. Trváme na zachování stávajícího znění.

44. Bod č. 72 se zrušuje.

Požadujeme ponechat stávající znění.

Odůvodnění

V dosavadním textu je přiznána priorita při stanovení mzdy kolektivním smlouvám. Tzn. nejde jenom o výčet smluv, jak se uvádí v důvodově zprávě, jde též o důležitý signál, že odměňování musí být založeno na smluvním principu a dohoda dosažená formou kolektivní

smlouvy má tu nejvyšší hodnotu - garantuje sociální smír. Předložený návrh znamená zhoršení výchozí pozice pro kolektivní vyjednávání.

45. Bod č. 73 se zrušuje.

Zásadně nesouhlasíme s možností sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas u všech zaměstnanců. Lze připustit pouze sjednání mzdy s přihlédnutím k nařizené práci přesčas v rozsahu 150 hodin u vedoucích a klíčových zaměstnanců.

Odůvodnění

Novela opět zavádí možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas se všemi zaměstnanci. Stav se navrácí do doby před účinností stávajícího zákoníku práce s tím rozdílem, že původní text umožňoval sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, ale v rámci limitu jak 8 hodin týdně, tak 150 hodin ročně (viz odkaz na tehdejší § 96 odst. 1 zákona 65/1965 Sb., „Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.“). Dochází tedy ve skutečnosti ke zhoršení stavu i proti období před 1. lednem 2007. Z minulosti je obecně známo, že šlo o úpravu, která byla diskriminační vůči zaměstnancům konajícím práci přesčas, protože ve skutečnosti zvýšení mzdy, pokud vůbec bylo nějaké, bylo spíše jen symbolické.

Co se týče nové kategorie tzv. klíčových zaměstnanců, je jejich definice natolik obecná, že lze očekávat, že jejich okruh se bude neustále rozšiřovat. Návrh znamená zhoršení stavu i proti období před 1. lednem 2007.

46. Bod č. 74 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou a trváme na zachování dosavadního znění. Exkluzivita kolektivní smlouvy v možném sjednání nižšího plnění má být nahrazena možností sjednat toto i ve smlouvě pracovní. Podle důvodové zprávy „navržená úprava představuje kompromis, který zachovává možnost odchýlení se od zákonné úpravy ve smyslu dohody, k níž došli sociální partneři, avšak výlučně na základě ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě anebo v jiné smlouvě.

Návrh znamená výrazné oslabení pozice kolektivního vyjednávání a otevřela by se tím možnost podkopání stability systémů odměňování. Stávající úprava je plně vyhovující jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Připuštění sjednání jiné výše či způsobu určení příplatku v jiné než kolektivní smlouvě by vedlo k nerovnosti v odměňování zaměstnanců.

47. Bod č. 76 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme se zahrnutím práce přesčas ve výši 150 hod do příplatku za vedení, u statutárních orgánů se zohledněním veškeré práce přesčas v příplatku za vedení. V systému tarifních platů nelze plat stanovit včetně práce přesčas, jak se navrhuje u statutárních orgánů a vedoucích organizačních složek. To byl také zásadní věcný argument, který vedl ke zrušení zohlednění práce přesčas v platu vedoucích zaměstnanců. Nyní se navrhuje návrat k úpravě dříve obsažené v zákonu č.143/1992 Sb., o platu, která byla zrušena z důvodů uvedených výše, což je pro ČMKOS zcela nepřijatelné.

Návrh je koncepčně chybný. Práci přesčas je nutné považovat za práci výjimečnou. Její rozsah musí být proto omezen na nezbytné minimum také například tím, že práce vykonávaná přesčas bude pro zaměstnavatele drahá. Jedině tímto způsobem lze zaměstnavatele motivovat k lepší organizaci práce. Navržená úprava však tento záměr nesleduje, naopak činí přesčasovou práci pro zaměstnavatele levnější než nové pracovní místo, což je v současném období masivního nárůstu nezaměstnanosti pro ČMKOS zcela nepřijatelné.

48. Body č. 77 až 82 se zrušují.

Odůvodnění

Navržená úprava souvisí se změnami navrhovanými v § 40 až 42, s nimiž ČMKOS nesouhlasí.

49. Bod č. 83 se zrušuje.

Odůvodnění

Navržená úprava omezuje kolektivní vyjednávání a vede k oslabení postavení odborových organizací. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

50. Bod č. 85 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme s možností dohodnout se zaměstnanci s místem výkonu práce v tuzemsku poskytování mzdy nebo platu nebo jejich částí v dohodnuté cizí měně. Jde o snahu, která má za cíl přenášet riziko ze změny kurzu na zaměstnance. Takovéto ustanovení by umožňovalo vyplácet zaměstnance v té měně, která by podle kurzu byla pro zaměstnavatele nejúspornější. Zaměstnanec musí mít nezpochybnitelné právo na vyplacení mzdy/platu v měně v místě obvyklé (domácí měna). Na této zásadě nemůže nic změnit ani skutečnost, že ČR dosud neratifikovala příslušnou Úmluvu MOP.

V posledních měsících se např. kurz eura pohybuje v rozmezí od cca 22 Kč až do 28 Kč. Tzn. pokud by zaměstnanec měl (po všech odvodech) dostat ve výplatě 20 000 Kč a dohodl se, že chce výplatu v eurech, tak pokud firma nakoupila eura při kurzu 22 Kč za Euro dostane ve výplatě 909 Euro. Pokud by však nakoupila při kurzu 28 Kč za euro, tak dostane pouze 714,28 Euro. Firmy vázané na Euro tento návrh přímo vybízí, aby při nízkém kurzu nakoupily eura a pak při zvýšení kurzu, v zájmu zachování pracovních míst, si vynucovaly na

zaměstnancích souhlas s výplatou mzdy v eurech. Přenášely by tak jedno z rizik podnikání (kurzové riziko) na zaměstnance, což je pro ČMKOS zcela nepřijatelné.

51. Bod č. 86 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s umožněním srážek z odměn podle § 224 odst. 2. Ustanovení má umožnit provádět srážky i z odměn poskytovaných například při životních výročích. Možnost provádět srážky by se tak týkala i odměn vyplacených v souvislosti s poskytnutím pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech.

52. Bod č. 89 se zrušuje.

Odůvodnění

S navrženým zněním nesouhlasíme, není žádný důvod pro navrženou změnu. Jde o změnu, která by způsobila právní nejistotu a možnost zneužití v neprospěch zaměstnanců.

53. Bod č. 102 se zrušuje.

Odůvodnění

Není žádný důvod pro navrženou změnu. V dalším viz naše odůvodnění k navrhovaným změnám § 334 až 337 zákoníku práce.

54. Bod č. 105 se zrušuje.

Odůvodnění

S navrženým zněním zásadně nesouhlasíme. Není žádný důvod pro navrženou změnu. jde o zjevnou snahu oslabit právní postavení odborů. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

55. Bod č. 109 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

56. Bod č. 110 se zrušuje.

Odůvodnění

Odkazujeme na obecné stanovisko ČMKOS v otázce možnosti zaměstnance se vyvázat ze závazků uvedených v kolektivní smlouvě, popř. jiné dohody uzavřené zaměstnavatelem s odborovou organizací.

57. Bod č. 112 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou a trváme na ponechání dosavadní úpravy, zejména z důvodu, že má být předchozí souhlas nahrazen pouze souhlasem navíc doplněným spolurozhodováním rady zaměstnanců. Jedná se o pokus podstatně zkrátit oprávnění pro odbory, navíc způsobem výrazně poškozujícím zaměstnance. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

58. Bod č. 114 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Jednak nesouhlasíme se změnou terminologie z „dohody“ na „souhlas“, protože by tím došlo k oslabení pravomoci odborové organizace. Současně však nesouhlasíme s novou pravomocí rady zaměstnanců. Rada zaměstnanců, tak jak je koncipována, nemůže mít právo rozhodovat o právu zaměstnanců. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

59. Bod č. 116 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Předloženým návrhem se mění intenzita povinnosti zaměstnavatele v neprospěch zaměstnanců, což je pro nás nepřijatelné.

60. Bod č. 117 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Nelze souhlasit se změnou terminologie ze „spolurozhodování“ na „souhlas“, protože by tím došlo k oslabení pravomoci odborové organizace. Současně nesouhlasíme s novou pravomocí rady zaměstnanců. Trváme na zachování spolurozhodování odborové organizace při stanovení přidělu do FKSP a jeho čerpání a to bez účasti rady zaměstnanců. Jde o útok na tradiční odborové právo. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

61. Bod č. 121 se zrušuje.

Odůvodnění

S navrženým zněním nesouhlasíme, možnost stravování bývalých zaměstnanců - důchodců je v našem pracovním právu tradiční. Proto požadujeme zachovat stávající znění odst. 2 a ponechat znění odst. 3. Navrhovaná změna zhoršuje dosavadní postavení zaměstnanců. K takové restrikci nevidíme žádný důvod.

Ustanovení se kromě zaměstnavatelů z podnikatelské sféry vztahuje také na obce, kraje, veřejné výzkumné instituce, veřejné vysoké školy a další zaměstnavatele. Zejména u těchto zaměstnavatelů (jejich příjmy jsou závislé na veřejných rozpočtech) je důvodné se obávat, že to povede k tomu, že přestanou poskytovat příspěvky na stravování zejména důchodcům - bývalým zaměstnancům.

62. Bod č. 122 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme s navrženou změnou. Došlo by ke zhoršení postavení zaměstnanců. Viz též odůvodnění k bodu č. 121.

63. Bod č. 123 se zrušuje.

Odůvodnění

S návrhem zásadně nesouhlasíme. Požadujeme ponechat stávající text zákona. Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

64. Bod č. 124 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

65. Bod č. 125 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

66. Bod č. 126 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

67. Bod č. 131 se zrušuje.

Odůvodnění

Tato právní úprava souvisí s navrhovanými změnami v části zákoníku práce „Změny pracovního poměru“. S ohledem na skutečnost, že ČMKOS odmítá návrh nových § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítá i tuto změnu.

68. Bod č. 134 se zrušuje.

Odůvodnění

S navrženým zvýšením rozsahu náhrady škody u vedoucích a klíčových zaměstnanců nesouhlasíme.

69. Bod č. 135 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme se zrušením ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce. Navrhovaná změna by vedla k oslabení postavení odborové organizace a zaměstnanců. Opětovně se jedná o nedůvodný útok na postavení odborů, který rozhodně odmítáme. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

70. Bod č. 138 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. V podstatě se jedná o snahu oklestit již tak nízká oprávnění odborů. Navrhovanou úpravu rozhodně odmítáme. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

71. Bod č. 139 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. V podstatě se jedná o snahu oklestit již tak nízká oprávnění odborů. Navrhovanou úpravu rozhodně odmítáme. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

72. Bod č. 140 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. V podstatě se jedná o snahu oklestit již tak nízká oprávnění odborů. Navrhovanou úpravu rozhodně odmítáme. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

73. Bod č. 141 se zrušuje.

Odůvodnění

Rady zaměstnanců nejsou právníckými osobami. Je proto jim možno přiznat práva na informování a projednávání, nikoliv však právo spolurozhodování. Proto má uvedené ustanovení své místo v zákoníku práce. Jeho vypuštění neznamená pouze legislativně technickou změnu ale věcnou změnu s vážnými důsledky. Navrhovaným zněním se sleduje záměr odstranění rozdílu mezi pravomocemi odborové organizace a slabším postavením rady zaměstnanců, která má pouze právo na informování a projednání v případech taxativně stanovených zákoníkem práce. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

74. Bod č. 147 se zrušuje.

Odůvodnění

Návrhem je vypuštěna možnost dohody zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem na jiném způsobu součinnosti, tím může odcházet k oslabení postavení zástupců zaměstnanců vůči zaměstnavateli a k oslabení role sociálního dialogu. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

75. Bod č. 148 se zrušuje.

Odůvodnění

Předložený návrh je formulačně nevhodný. Z toho důvodu požadujeme navrhovaný bod vypustit.

76. Bod č. 149 se zrušuje.

Odůvodnění

Nový návrh směřuje k omezení možnosti a významu dohody. Je třeba vycházet i z praxe členských států EU, kde je ve srovnatelných případech aplikován termín „spolurozhodování“ (co-determination). Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

77. Bod č. 153 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme se zavedením kritéria reprezentativnosti na straně odborové organizace spočívajícího ve stanovení minimálního počtu zaměstnanců u zaměstnavatele. Navržená právní úprava omezuje nepřijatelným způsobem svobodu odborového sdružování, zejména proto, že prakticky vylučuje vznik a působení odborové organizací na regionálním principu, které sdružují zaměstnance více zaměstnavatelů. Tím dochází k omezování svobody sdružování, která je zakotvena v článku 27 Listiny základních práv a svobod a v Úmluvách MOP č. 87 a č. 98 upravujících právo odborově se sdružovat. Jde o nepřipustný zásah státu do svobody odborového sdružování, který je zjevně protiústavní.

K tomuto ještě poukážeme na argumentaci obsaženou v Nálezu Ústavního soudu „...Přitom platí, že u zaměstnavatele působí odborová organizace nejen tehdy, jestliže ji zaměstnanci založili, ustanovili její orgány a oznámili to zaměstnavateli, ale i tehdy, jestliže u zaměstnavatele není ustaven žádný odborový orgán, ale někteří zaměstnanci jsou členy místní odborové organizace (odborové organizace ustavené na územním principu), tedy jestliže je u zaměstnavatele zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace vůbec. ... Podle judikatury totiž povinnost zaměstnavatele respektovat odborovou organizaci není podmíněna předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli, že u něho působí (začala působit) základní odborová organizace (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1599/2001 – www.nsoud.cz)“. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

78. Bod č. 154 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. V podstatě se jedná o snahu oklestit již tak nízká oprávnění odborů. Navrhovanou úpravu rozhodně odmítáme. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

79. Bod č. 155 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. Navíc je předložený návrh v rozporu se směrnicí Rady 94/45/ES.

80. Bod č. 156 se zrušuje.

Odůvodnění

Nevidíme žádný důvod, proč by stávající úprava měla být změněna. K otázce „dohody“ a „spolurozhodování viz. naše obecné stanovisko a stanovisko k návrhu na změnu § 283 zákoníku práce.

81. Bod č. 157 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Směřuje k nepřijatelnému oslabení postavení odborové organizace. Trváme na zachování stávajícího znění. Navrhovaná úprava významným způsobem snižuje ochranu zaměstnanců a zásadním způsobem oslabuje postavení odborové organizace jako zástupce zaměstnanců. Nejde jen o omezení tradičního práva odborů, je to především radikální zásah do tvorby systému odměňování, ale hlavně vyloučení odborů z kontroly, aby stanovené množství požadované práce a pracovní tempo neohrožovalo bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, což je nepřijatelné. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

82. Bod č. 158 se zrušuje.

Odůvodnění

ČMKOS zásadně nesouhlasí s právní úpravou, v jejímž důsledku by měl zaměstnavatel možnost ve vnitřním předpisu a pracovním řádu ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Jak vnitřní předpis, tak i vnitřní předpis svého druhu, kterým je pracovní řád, jsou akty hromadné povahy. Proto není přípustné, aby se vztahovaly k jednotlivým (individuálním) zaměstnancům. Jedná se o akty, jejichž prostřednictvím má zaměstnavatel ovlivňovat práva či povinnosti celého kolektivu zaměstnanců.

K ukládání povinností jednotlivým zaměstnancům má zaměstnavatel k dispozici jiné nástroje, např. pokyn k provedení pracovního úkolu apod. Navržená právní úprava jde navíc nad rámec Nálezu ÚS, ze kterého vyplývá, že vnitřním předpisem nelze ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

83. Bod č. 159 se zrušuje.

Odůvodnění

ČMKOS zásadně nesouhlasí s žádnou změnou ustanovení § 305 zákoníku práce nad rámec Nálezu Ústavního soudu. Z toho důvodu předložený návrh odmítá.

84. Bod č. 160 se zrušuje.

Odůvodnění

Úprava, která by měla v důsledku umožnit, aby zaměstnavatel v pracovním řádu ukládal zaměstnancům nové povinnosti, je absolutně nepřijatelná. Navíc je rozporná

s argumentací navrhovatele k návrhu nového ustanovení § 4b odst. 2. Zde navrhovatel zdůrazňuje, že odchylnou úpravu povinností zaměstnance může obsahovat pouze a jedině individuální smlouva, tedy nikoli smlouva kolektivní a ani vnitřní předpis. Na tomto místě pak ale navrhuje umožnit zaměstnavateli, aby jednostranně stanovil zaměstnancům zcela nové povinnosti. Tento návrh svědčí o vnitřní nevyváženosti a nekonceptčnosti navrhovaného materiálu. Navíc jde zjevně o nesouladu navrhované úpravy s ústavním pořádkem České republiky (např. čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod). Proto návrh odmítáme.

85. Bod č. 161 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Znamenalo by to oslabení postavení odborové organizace. Navrhovaná úprava významným způsobem snižuje ochranu zaměstnanců a zásadním způsobem oslabuje postavení odborové organizace jako zástupce zaměstnanců. Pracovní řád je zvláštním základním předpisem zaměstnavatele, který rozvádí ustanovení zákoníku práce a zaměstnanci jsou povinni se pracovním řádem řídit. Považujeme za zcela zásadní, aby zaměstnanci (prostřednictvím odborové organizace) nebyli zbavováni možnosti vyslovit předchozí souhlas s vydáním či změnou pracovního řádu a nepozbyli tak možnost ovlivnit jeho obsah.

Význam spolupůsobení odborové organizace v tomto směru zdůraznil i Ústavní soud v nálezu č. 116/2008 Sb. „Pracovní řád je totiž vnitropodnikovou právní normou, jejímž úkolem je konkretizovat práva a povinnosti stanovené v obecně závazných právních předpisech na podmínky zaměstnavatele. Na rozdíl od kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, které mohou upravovat pouze práva zaměstnanců, mohou být v pracovním řádu upraveny i jejich povinnosti. Je proto namístě, aby byly v takovém případě vytvořeny podmínky pro působení odborové organizace, jejímž úkolem je chránit sociální zájmy zaměstnanců.“

86. Bod č. 166 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou. Jedná se o zhoršení postavení zaměstnanců oproti dosavadní úpravě. ČMKOS zásadně nesouhlasí se snížením povinné kompenzace na polovinu průměrného výdělku bývalého zaměstnance i prodloužením maximální doby trvání konkurenční doložky na dva roky a zrušením zákazu sjednat konkurenční doložku ve zkušební době, které přináší riziko výrazného zhoršení pracovněprávní ochrany zaměstnance v otázce právní úpravy, která je vůči němu snadno zneužitelná.

Snížení kompenzace ze stávajícího průměrného výdělku na polovinu otevře prostor pro zjevné zneužívání tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů. Je třeba vnímat, že konkurenční doložka významně zasahuje do ústavně garantovaného práva na práci. Přiměřenou kompenzací proto musí být náhrada průměrného výdělku.

87. Bod č. 167 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme s navrženou změnou, neboť souvisí se návrhem na změnu ustanovení § 52 zákoníku práce, který ČMKOS odmítá. Podle navrženého znění by

zaměstnavatel mohl postihnout své zaměstnance i pro jednání s výkonem práce a pracovním poměrem vůbec nesouvisících.

88. Bod č. 168 se zrušuje.

Odůvodnění

Navrhovaná změna je věcně neodůvodněná. Z toho důvodu ji odmítáme.

89. Bod č. 169 se zrušuje.

Odůvodnění

Navrhovaná změna jde zjevně nad rámec Nálezu Ústavního soudu. Z toho důvodu ji ČMKOS zásadně odmítá.

90. Bod č. 171 se zrušuje.

Odůvodnění

Požadujeme nadpis Hlavy XII. Části třinácté zákoníku práce ponechat ve stávajícím znění.

91. Bod č. 173 se zrušuje.

Odůvodnění

*Navrhovanou změnu odmítáme. Pro ČMKOS je návrh nedůvodný. I v tomto případě odkazujeme na odůvodnění k ustanovením týkajícím se neplatnosti právních úkonů v pracovních právních vztazích upravených zákoníkem práce, kde požadujeme uplatnění principu **absolutní neplatnosti**, jak tomu je v úpravě občanského zákoníku.*

92. Bod č. 181 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme se zrušením ustanovení zákoníku práce, upravujících doručování. Doručování v pracovních právních vztazích má specifické rysy oproti obecné občanskoprávní úpravě.

93. Bod č. 182 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou ustanovení § 338 zákoníku práce, neboť by vedla k oslabení práv zaměstnanců a odborových organizací. K navržené změně v odstavci 2 dodáváme, že nepovažujeme za důvodné nerespektovat platnou kolektivní smlouvu. K

přechodu práv a povinností dochází z podnětu zaměstnavatele, takže nepovažujeme za správné snižovat v souvislosti s ním ochranu zaměstnanců. Mottem předkládané novely zákoníku práce má navíc být posílení smluvní svobody a svobodného vyjednávání účastníků pracovněprávních vztahů. Navržené ustanovení jde ovšem ve zcela opačném směru, neboť smluvní konsensus stran kolektivní smlouvy nerespektuje. Proto předložený návrh odmítáme.

94. Bod č. 183 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou, neboť by vedla k oslabení práv zaměstnanců a odborových organizací a k neodůvodněnému posílení role rady zaměstnanců. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

95. Bod č. 184 se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrženou změnou, neboť by vedla k oslabení práv zaměstnanců a odborových organizací a k neodůvodněnému posílení role rady zaměstnanců. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

96. Bod č. 185 se zrušuje.

Odůvodnění

Návrh souvisí s navrhovanou změnou ustanovení § 338 zákoníku práce, kterou zcela odmítáme. Z toho důvodu odmítáme i tento návrh.

97. Bod č. 186 se zrušuje.

Odůvodnění

Návrh zcela nesprávně mění význam ustanovení § 342 odst. 2 zákoníku práce, požadujeme zachovat současnou výjimku z místní příslušnosti úřadu práce stanovené zákonem o zaměstnanosti. Proto s uvedenou změnou zásadně nesouhlasíme.

98. Bod č. 192 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme se zrušením spolurozhodovací pravomoci odborové organizace při rozhodování o neomluveném zameškání práce. Změna by vedla k oslabení práv

zaměstnanců a odborových organizací. Trváme na zachování stávajícího znění. Jedná se o významné snížení ochrany zaměstnanců a práv odborových organizací. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

99. Bod č. 196 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme se zrušením ingerence odborové organizace. Změna by vedla k oslabení práv zaměstnanců a odborových organizací. Trváme na zachování stávajícího znění. Jedná se o významné snížení ochrany zaměstnanců a práv odborových organizací. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

100. K systematice Části osmé, Hlavy I, Dílu 2:

V návrhu (stejně jako v dosavadní úpravě) není důsledně zachováno systematické členění právního předpisu. Díl 2 je souhrnně označen jako „Překážky z důvodu obecného zájmu“. Pod toto označení důsledně svým názvem patří § 200, 201, 202 a 203. § 203 upravuje „jiné úkony v obecném zájmu“. Další překážky tedy zřejmě nejsou v obecném zájmu. Pod Díl 2 však ještě zařazením patří i § 204 a 205.

Tato připomínka je doporučující povahy.

K Části druhé – Změna zákona o kolektivním vyjednávání

101. Bod č. 1 se zrušuje.

Odůvodnění

Zásadně nesouhlasíme se zrušením uvedených ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání. Zrušení rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně by bylo v rozporu s úmluvami MOP, jimiž je Česká republika vázána, a podporovalo by rozvoj nerovných podmínek hospodářské soutěže.

Například v případě rozšiřování závaznosti KSVS v odvětví TOK přikládá značnou důležitost tomuto právnímu nástroji i sociální partner, Asociace zaměstnavatelů – ATOK, která má zájem na srovnání konkurenčních pracovních podmínek v rámci svého průmyslového odvětví. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

102. Čl. V – Přejícné ustanovení – se zrušuje.

Odůvodnění

S ohledem na naše stanovisko k návrhu na změnu ustanovení § 7 a § 7a zákona, zásadně nesouhlasíme ani s návrhem přechodného ustanovení.

K Části třetí – Změna zákona o zaměstnanosti:

103. Část třetí (čl. VI) se zrušuje

Odůvodnění

Navrhované změny navazují na návrhy na změnu těch ustanovení zákoníku práce, jež ČMKOS odmítá. Z toho důvodu odmítáme i předložené návrhy.

K Části čtvrté – Změna zákona o inspekci práce:

104. Bod č. 1 části čtvrté se zrušuje.

Odůvodnění

Vzhledem k tomu, že se navrhuje zrušit v § 10 odst. 1 a § 23 odst. 1 zákona o inspekci práce odkaz na ustanovení § 287 zákoníku práce, s jehož zrušením v zákoníku práce odbory zásadně nesouhlasí, nesouhlasíme ani s tímto návrhem. Právo odborové organizace na informace a projednání je základním právem, od kterého odbory nemohou ustoupit, jeho ztráta by znamenala praktický zánik sociálního dialogu. Viz též obecná připomínka ČMKOS k problematice odborových oprávnění.

105. Bod č. 3 části čtvrté se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrhovanou změnou, neboť se jedná se o zhoršení postavení těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí. Vzhledem k tomu, že odmítáme návrh na změnu ustanovení § 40 až § 42 zákoníku práce, odmítáme i tento návrh.

K Části šesté – Změna zákona o nemocenském pojištění:

106. Část šestá (čl. IX) návrhu zákona se zrušuje.

Odůvodnění

Nesouhlasíme s navrhovanými změnami a navrhujeme zachování dosavadní úpravy. Jedná se o zhoršení postavení těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň do konce 9. měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí.