



VYHODNOCENÍ DOPADŮ NOVÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚPRAVY V PRAXI

INFORMAČNÍ BROŽURA

srpen 2007



PROJEKT JE FINANCOVÁN MPSV ČR 2007

OBSAH

ÚVOD	3	3.16 POVINNOST VRACET Odstupné I při výkonu krátkodobých prací na základě dohody o provedení práce (§ 68)	18
KAPITOLA 1: POSTUP PŘI ZJIŠTOVÁNÍ INFORMACÍ . . .	5	3.17 PRÁVA ZAMĚSTNANCE VYPLÝVAJÍCÍ Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, POŽADAVEK NA ZAPRACOVÁNÍ TZV. MODERAČNÍHO PRÁVA	18
1.1 ZAMĚSTNAVATELÉ	5	3.18 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (§ 76)	18
1.2 ODBORY	5	3.19 PRACOVNÍ DOBA MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ NEJVYŠE 30 HODIN TÝDNĚ V SOUHRNU VŠECH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ [§ 79 Odst. 2 Písm. D)]	18
KAPITOLA 2: PRVNÍ ZKUŠENOSTI S NOVOU PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚPRAVOU - OBECNÉ ZHODNOCENÍ	6	3.20 KONTO PRACOVNÍ DOBY (§ 86)	19
2.1 ZAMĚSTNAVATELÉ	6	Zaměstnavatelé	19
2.2 ODBORY	7	Odbory	20
KAPITOLA 3: ZKUŠENOSTI Z APLIKACE ZÁKONÍKU PRÁCE - NEJVĚTŠÍ PROBLÉMY	8	3.21 PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY (§ 85)	20
3.1 ZÁSADA „CO NENÍ ZAKÁZÁNO, JE DOVOLENO“ (§ 2 Odst. 1, § 363)	8	3.22 PŘESTÁVKY V PRÁCI (§ 88)	21
Zaměstnavatelé	8	3.23 PRÁCE PŘESČAS (§ 78, § 93, § 114)	21
Odbory	8	3.24 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI (§ 90)	22
3.2 DEFINICE ZÁVISLÉ PRÁCE (§ 2 Odst. 4)	9	3.25 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU (§ 92)	22
3.3 ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ (§ 13, § 14)	9	3.26 PRACOVNÍ POHOTOVOST (§ 95, § 140)	22
Zaměstnavatelé	9	Zaměstnavatelé	22
Odbory	10	Odbory	23
3.4 ODKAZ NA POUŽITÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU, ODSTOUPENÍ OD SMLOUVY, NEPOJMENOVANÁ SMLOUVA (§ 4, § 18 ZÁKONÍKU PRÁCE, § 48, § 51 OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU)	10	3.27 PRACOVNÍ DOBA V DOPRAVĚ	23
Zaměstnavatelé	10	3.28 PRACOVNÍ DOBA PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ	24
Odbory	11	3.29 BEZPŘETRNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (§ 101 - 108, ZÁKON Č. 309/2006 SB.)	24
3.5 ROZSAH INFORMACÍ, KTERÉ SMÍ NEBO NESMÍ ZAMĚSTNAVATEL POŽADOVAT PO ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI SE VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU A PO DOBU JEHO EXISTENCE (§ 30 Odst. 2, § 316 Odst. 4)	11	Zaměstnavatelé	24
3.6 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU, SJEDNÁVÁNÍ PRACOVNÍCH SMLUV (§ 33, § 34 Odst.1 PÍSM. B), § 73)	11	Odbory	24
3.7 ZKUŠEBNÍ DOBA (§ 35, § 66)	12	3.30 ZÁSADA STEJNÁ MZDA ZA STEJNOU PRÁCI (§ 110 Odst. 1, § 113, § 138)	25
3.8 INFORMOVÁNÍ O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU (§ 37 Odst. 1 PÍSM. F) A § 113 Odst. 4)	13	3.31 ZARUČENÁ MZDA (§ 112, NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 567/2006 SB.)	25
3.9 ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU, PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI (§ 41 Odst. 1 A 5, § 139 Odst. 1 A 2) .	13	3.32 PŘÍPLATKY V „PODNIKATELSKÉ“ SFÉŘE - OBECNĚ (§ 114 AŽ 118)	25
Zaměstnavatelé	13	Zaměstnavatelé	25
Odbory	14	Odbory	25
3.10 PRACOVNÍ CESTA (§ 42)	15	3.33 MZDA A PŘÍPLATEK ZA PRÁCI PŘESČAS (§ 114) .	25
Zaměstnavatelé	15	3.34 MZDA ZA PRÁCI VE SVÁTEK A NÁHRADA MZDY ZA SVÁTEK (§ 115)	26
Odbory	15	3.35 MZDA A PŘÍPLATEK ZA NOČNÍ PRÁCI A ZA PRÁCI V SOBOTU A V NEDĚLI (§ 116, § 118)	26
3.11 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVEDÍ A VÝPOVEDNÍ DOBA (§ 50 AŽ 52)	15	Zaměstnavatelé	26
Zaměstnavatelé	16	Odbory	26
Odbory	16	3.36 PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	27
3.12 VÝPOVEDĚ A OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODŮ PORUŠENÍ POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ, VZTAHUJÍCÍCH SE K PRÁCI VYKONÁVANÉ ZAMĚSTNANCEM [§ 52 PÍSM. G), § 55 Odst. 1 PÍSM. B)]	16	3.37 NÁHRADY VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	27
Zaměstnavatelé	16	3.38 JINÉ ÚKONY V OBECNÉM ZÁJMU - UVOLŇOVÁNÍ ODBOROVÝCH FUNKCIONÁŘŮ [§ 203 Odst. 2 PÍSM. A) A B)]	28
Odbory	16	Zaměstnavatelé	28
3.13 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE (§ 56 Odst. 1)	17	Odbory	28
Zaměstnavatelé	17	3.39 PŘEKÁŽKY V PRÁCI A DOVOLENÁ	29
Odbory	17	3.40 NÁHRADA ŠKODY - ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH A ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH PŘEDMĚTŮ (§ 252 - § 256)	29
3.14 ZÁKAZ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM PRO PORUŠOVÁNÍ LÉČEBNÉHO REŽIMU DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE PODLE ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ (§ 57)	17	3.41 VNITŘNÍ PŘEDPISY, PRACOVNÍ ŘÁD (§ 305, § 306)	30
3.15 PRÁVO NA Odstupné VE VÝŠI DVANÁCTINÁSOBKU PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU (§ 67 Odst. 1)	17	Zaměstnavatelé	30
		Odbory	31
		3.42 ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ	32

I. Úvod

Účelem této brožury, která byla napsána v rámci projektu „Realizace systému rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů v ČR v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva z pohledu zvyšování adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků“, je přinést základní informace o zkušenostech spojených s aplikací nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., (dále jen „zákoník práce“) v praxi, a to jak z hlediska zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, resp. odborových organizací jako jejich zástupců.

Zákoník práce vstoupil v účinnost 1. ledna 2007, kdy jím byl nahrazen a zrušen starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. Schválení a přijetí nového zákoníku přitom předcházela značně rozjitřená atmosféra na poli politickém i odborném. Proti nové právní úpravě pracovněprávních vztahů byly vznášeny výhrady hned z několika stran a z několika důvodů.

Ze strany představitelů zaměstnavatelů bylo zákoníku práce vytýkáno zejména nenaplnění jejich očekávání, vztahujících se k připravované nové pracovněprávní úpravě. Zákoník práce totiž v řadě svých ustanovení přebíral právní úpravu starého zákoníku a podle názoru zaměstnavatelů proto nevyhovuje současným společensko-ekonomickým podmínkám. Neodpovídá také požadavkům na dostatečné prosazení smluvní volnosti ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a ukládá zaměstnavatelům nepřiměřené množství povinností.

Názor odborových organizací je v zásadě opačný, neboť vychází z toho, že je zákoník práce založen na tradičních funkcích a principech pracovního práva (v první řadě se jedná o princip ochrany zaměstnance jako fakticky slabší strany pracovněprávního vztahu), jejichž změna není v současné době důvodná. Odbory poukazují rovněž na to, že zákoník práce v řadě svých ustanovení přebírá pravidla stanovená směrnici Evropských společenství a jinými mezinárodně právními instrumenty.

Široce byla diskutována rovněž otázka ústavnosti zákoníku práce, resp. několika jeho ustanovení. Tyto diskuse vyvrcholily podáním dvou Návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce Ústavnímu soudu ČR, přičemž jedna z nich byla podána skupinou senátorů a druhá skupinou poslanců Parlamentu ČR. Přístupy sociálních partnerů k tomuto problému jsou zásadně odlišné a jednoznačné řešení zde tak poskytne až rozhodnutí Ústavního soudu, jehož vydání se očekává zřejmě ještě do konce roku 2007.

Vedle uvedených věcných výhrad byla v souvislosti se vstupem zákoníku práce v účinnost připomínána i řada jeho legislativně technických nedokonalostí, které vznikly zejména chvatným způsobem jeho vytváření a přijímáním v průběhu legislativního procesu. Tyto vady zákoníku práce se staly jedním z hlavních argumentů pro snahu odložit účinnost zákoníku práce, jejíž zastáncem byly vedle zástupců zaměstnavatelů i parlamentní strany, tvořící současnou vládní koalici (ODS, KDU-ČSL a SZ). Vzhledem k nedostatečnému konsenzu v rámci všech parlamentních politických stran ovšem k odložení účinnosti nedošlo a zákoník práce nakonec vstoupil v účinnost v předpokládaném termínu.

S ohledem na uvedené legislativně technické nedostatky byl nicméně Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR již v březnu roku 2007 rozeslán do připomínkového řízení návrh tzv. technické novely, jejímž účelem je podle důvodové zprávy „provést zasazení zákoníku práce do právního řádu (provázá-

ní s dalšími zákony nebo návrhy zákonů), dále provést zpřesnění některých ustanovení a rovněž legislativně technické opravy a úpravy“. Návrh novely se nepokoušel řešit věcné problémy vztahující se k jednotlivým ustanovením a nezasaňoval do těch ustanovení, které byly navrženy ke zrušení pro rozpor s ústavním pořádkem ČR. S těmito otázkami se podle vyjádření ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase vypořádá až další, tzv. koncepční či věcná novela zákoníku práce, která by měla být připravována v roce 2008.

Nakonec však některé z věcných problémů zákoníku práce, formulovaných zejména praxí, již technická novela odstraní. Na základě jednání mezi představiteli zaměstnavatelů a odborů došlo 23. května 2007 k uzavření Dohody o návrzích změn na doplnění návrhu technické novely zákoníku práce, která byla zaslána ministerstvu práce a sociálních věcí a následně zapracována do návrhu technické novely zákoníku práce předloženého vládě.

Z uvedeného je zřejmé, že tato brožura vzniká v době, kdy je stav platné pracovněprávní úpravy poměrně nestabilní. Jejím smyslem ovšem není nic jiného než přispět k určité stabilizaci této situace alespoň na úrovni praxe. Je totiž třeba pamatovat na to, že každodenní život zaměstnanců a zaměstnavatelů je ovlivněn spíše platnou a účinnou právní úpravou pracovněprávních vztahů než diskusemi o vývoji právní úpravy vedenými na politické nebo odborné úrovni. Problémy, které se v právní úpravě nacházejí, je tedy nutné řešit nejen z hlediska případné změny některých ustanovení, nýbrž i z hlediska praktického fungování pracovněprávních vztahů.

Sociální partneři vyšli ze skutečnosti, že zákoník práce vzbuzoval v době před svou účinností mezi odbornou i laickou veřejností řadu obav. Ty se týkaly i některých konkrétních ustanovení zákoníku práce, jejich výkladu a aplikace v praxi. Bylo proto velmi zajímavé zjistit, nakolik se obavy z nové právní úpravy na straně jedné, popř. přesvědčení o jeho kvalitě a užitečnosti na straně druhé, naplní v praxi. Největší odborová i zaměstnavatelská konfederace se proto obrátily již po uplynutí prvního čtvrtletí letošního roku na své členské organizace s řadou dotazů, které si kladly za cíl prověřit všechna hlavní očekávání a obavy spojené se zákoníkem práce, získat první aktuální poznatky o jeho dopadech na pracovněprávní vztahy v ČR a případně i získat návrhy na určité změny zákoníku práce.

Tato publikace je založena na uvedené analýze provedené sociálními partnery v první polovině roku 2007. Jejím účelem není vyložit všechna jednotlivá ustanovení zákoníku práce, ani reagovat na všechna vyjádření ze strany zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců, nýbrž především seznámit zainteresovanou veřejnost s dopady zavedení zákoníku práce do praxe. Autoři si kladou za cíl poukázat na hlavní sporná místa, uvést vysvětlení těch problémů, které jsou z hlediska správné aplikace v praxi nejdůležitější, popřípadě formulovat náměty na vhodnou novelizaci změnu zákoníku práce. To vše je přitom s ohledem na přirozeně odlišné postoje uvedeno jak z hlediska zástupců zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Publikace je strukturována tak, aby byl čtenář v prvních dvou kapitolách seznámen se způsobem zjišťování informací na straně zaměstnavatelů a odborů o dopadech zákoníku práce v praxi a o zkušenostech získaných za prozatím krátké období jeho účinnosti a dále s obecnými postoji zaměstnavatelů a zaměstnanců k nové pracovněprávní úpravě. Vzhledem k tomu, že způsoby sběru informací byly odlišné a že se obec-

né postoje sociálních partnerů zákoníku práce ze zřejmých a přirozených důvodů různé, byly tyto části rozděleny do samostatných oddílů.

Třetí kapitola, obsahující bližší pojednání o konkrétních problémech s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce, je potom zpracována tak, že po nastínění problematického místa následují postoje zaměstnavatelů či odborů, které jsou pro lepší přehlednost v některých bodech odděleny do samostat-

ných částí. Tato systematika by měla čtenáři usnadnit práci s brožurou, neboť na stejném místě nalezne vyčerpávající vyjádření ke konkrétnímu problematickému místu, rovněž by ale měla respektovat přirozeně odlišné názory sociálních partnerů.

Jednotlivá problematická místa nejsou řazena podle míry jejich závažnosti, nýbrž podle chronologie odpovídající řazení příslušných ustanovení v zákoníku práce.

Poznámka

S ohledem na nutnou provázanost několika manuálů, které se v rámci tohoto projektu zabývají problematikou nové pracovněprávní úpravy, bylo při vyhodnocení výsledků šetření a jejich prezentaci v této brožuře přihlíženo k tomu, aby nedocházelo k tematickému překrývání jednotlivých publikací. Z toho důvodu nejsou v této brožuře zahrnuty poznatky a názory z aplikační praxe týkající se problematiky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv (jak kolektivních smluv vyššího stupně, tak podnikových), včetně problematiky informování zaměstnanců a projednávání s nimi určitých otázek, jimiž se zabývá samostatný manuál „Sociální dialog v praxi zaměstnanců a zaměstnavatelů“ zpracovaný společně experty obou sociálních partnerů.

Ze stejného důvodu a z důvodu omezeného rozsahu byly zařazeny rovněž problémy pracovněprávní úpravy v oblasti péče o zaměstnance, zejména z oblasti sociálních benefitů, ve vazbě na oblast daní a pojistného na sociální a zdravotní pojištění, do samostatného manuálu „Pracovněprávní úprava a daňová politika“ a tato brožura se jimi nezabývá. Většinou se jedná o praktické příklady, jak poskytovat dosavadní či nové benefity v návaznosti na změny v zákoně o dani z příjmu a v zákonech o pojistném na sociální zabezpečení a o příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Kapitola 1: Postup při zjišťování informací

1.1 Zaměstnavatelé

Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SP ČR“) se obrátil na členskou základnu se žádostí o spolupráci při vyhodnocení nové pracovněprávní úpravy obsažené v novém zákoníku práce a v dalších na něj navazujících zákonech a prováděcích předpisech. Za tím účelem vypracoval strukturovaný dotazník, který 25. ledna 2007 rozeslal členské základně se žádostí o sdělení konkrétních poznatků, problémů a postřehů s aplikací nového zákoníku práce.

Vodítkem při zpracování odpovědí zaměstnavatelů měly být zejména vybrané okruhy problémů, jejichž výběr vycházel zejména z poznatků získaných při školeních k novému zákoníku práce, která zaměstnavatelé uskutečnili v loňském roce v rámci projektu „Realizace strategie rozvoje lidských zdrojů v oblasti sociálního dialogu a zákoníku práce“, při kterých již byly avizovány některé výkladové i věcné problémy.

Cílem šetření bylo získat aktuální informace, jak se praxe vypořádala s přechodem na nový zákoník práce, jak novou právní úpravu hodnotí, jaká v ní spatřuje úskalí, k jakým problémům při její aplikaci v praxi nejčastěji dochází a jak se s nimi zaměstnavatelé vyrovnávají.

Do okruhu problémů obsažených v níže uvedeném dotazníku, které byly analyzovány, byly dále zahrnuty i zkušenosti s fungováním evropských podnikových rad, kde byl SP ČR veden zájmem získat vůbec nějaké informace o způsobu zastupování zaměstnanců na evropské úrovni pro komunikaci s příslušnými institucemi Evropské unie, které se touto problematikou průběžně zabývají a žádají od SP ČR, jako zástupců zaměstnavatelů, informace o národní praxi (např. BUSINESSEUROPE).

Obsah strukturovaného dotazníku:

Problematika kolektivního vyjednávání

- Kolektivní smlouvy vyššího stupně
- Podnikové kolektivní smlouvy

Problémy při kolektivním vyjednávání, změny v obsahu kolektivních smluv podle nové právní úpravy ve srovnání s kolektivními smlouvami podle staré právní úpravy, vyřešení vazby kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu (bylo dojednání práv zaměstnanců delegováno kolektivní smlouvou na stanovení vnitřním předpisem, či přímo dojednáno v kolektivní smlouvě, šlo o kombinaci obojího, nebo k dohodě nedošlo.

Právní problémy zákoníku práce

- Věcná úprava – jaké oblasti působí největší potíže, proč, návrh jiných řešení
- Výkladové problémy – ustanovení, která působí interpretační problémy, návrhy, jak v aplikační praxi postupovat

Problémy ekonomické

Např. nemožnost zohlednit přesčasovou práci do 150 hodin ve smluvní mzdě, nemožnost držet pracovní pohotovost na pracovišti, příplatky za práci v noci, sobotu, neděli, apod. (prosím, popište, jak v praxi řešíte a pokud možno udejte odhady nákladů a uveďte, zda budou „nové“ výdaje kompenzovány

úsporami v jiných oblastech, např. rušením některých pracovních míst, omezení benefitů, aj.).

SP ČR bylo doručeno přes 100 odpovědí od členských zaměstnavatelských svazů a v rámci spolupráce i od Svazu obchodu a cestovního ruchu, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, jednotlivých zaměstnavatelů, advokátních kanceláří a specialistů věnujících se problematice pracovního práva. I přes krátkou dobu účinnosti nové právní úpravy tak obdržel SP ČR řadu poznatků z aplikační praxe.

1.2 Odbory

Na začátku března roku 2007 byly odborové svazy sdružené v Českomoravské konfederaci odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) požádány o sdělení svých zkušeností, popř. zkušeností jejich základních odborových organizací, s aplikací zákoníku práce v praxi. Tyto zkušenosti se měly týkat zejména problémů souvisejících se zásadní koncepční změnou, kterou představuje v oblasti pracovněprávních vztahů zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, provázání zákoníku práce se zákonem č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, s kolektivním vyjednáváním a obsahem kolektivních smluv uzavřených za účinnosti zákoníku práce.

Odborové svazy byly dále vyzvány, aby ve své odpovědi uvedly ustanovení nového zákoníku práce, která činí v praxi největší problémy a zaměřily se zejména na problémy, které se týkají:

- sjednávání pracovních smluv, zejména pokud jde o sjednávání zkušební doby a sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou,
- změn pracovních poměrů, zejména pokud jde o převedení na jinou práci i bez souhlasu zaměstnance a s tím spojené otázky odměňování,
- skončení pracovních poměrů se zvláštním zřetelem na problematiku délky výpovědní doby a odstupného,
- nové úpravy pracovní pohotovosti,
- konta pracovní doby včetně odměňování,
- posuzování zdravotní způsobilosti k práci (lékařské posudky),
- při zajišťování odborně způsobilých osob v prevenci rizik a koordinátorů BOZP na staveništích,
- institutu zaručené mzdy,
- nových příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli,
- ustanovení o cestovních náhradách,
- ustanovení o překážkách v práci a dovolené,
- uvolňování odborových funkcionářů,
- problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemozí z povolání.

ČMKOS bylo následně doručeno přes 40 odpovědí od odborových svazů, popřípadě základních odborových organizací v nich sdružených. Vyhodnocení těchto odpovědí spolu s komentářem a případným výkladem se stalo podkladem pro tuto brožuru ze strany ČMKOS.

Kapitola 2: První zkušenosti s novou pracovněprávní úpravou - obecné zhodnocení

2.1 Zaměstnavatelé

Obecně lze vyhodnocení dotazníkového šetření na straně zaměstnavatelů shrnout do následujících poznatků:

1. Zákoník práce nenaplnil ambice nové, moderní, liberální pracovněprávní úpravy. Rada zaměstnavatelů jej označila za přepis „starého zákoníku práce“, neboť v řadě případů je tatáž úprava obsažena pouze pod jiným označením ustanovení (paragrafem).
2. Proklamovaná liberalizace a rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů jsou vzhledem k ustanovení § 2 odst. 1 předmětného zákona v podstatě nerealizovatelné, neboť deklarovanou smluvní volnost neumožňuje tím, že přímo stanoví pro téměř polovinu ustanovení „zákaz“ možnosti odchýlné úpravy. V ustanovení § 2 odst. 1 je sice dále možnost odchýlení připuštěna v případech, kdy „z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Pro praxi je však tato právní úprava komplikovaná, nesrozumitelná a obtížně aplikovatelná.
3. Vazba na daňové předpisy a předpisy o pojistném na sociální a zdravotní pojištění prostor pro smluvní ujednání dále zužuje. Práva poskytovaná na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, ať smlouvou nebo vnitřním předpisem jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Toto plnění je na straně zaměstnance zdaněno jako mzda a započítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z pohledu praxe se ukazuje, že bez složité evidence jednotlivých benefitů z hlediska jejich daňových souvislostí je pro zaměstnavatele výhodnější a pro zaměstnance ekonomicky stejně výhodné navýšit mzdu. Pro zaměstnance je výhodnější dostávat různá plnění zejména z oblasti péče o zaměstnance ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů. Na straně zaměstnance je plnění osvobozeno od daně z příjmu (za podmínek uvedených v § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů) a nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.
4. Předmětem kritiky je i při respektování nutnosti ochrany zaměstnance jako té slabší strany účastníka pracovněprávního vztahu při výkonu závislé práce, přílišná nevyváženost postavení zaměstnavatele a zaměstnance ve prospěch zaměstnance (ve 396 paragrafech nového zákoníku práce je zaměstnavateli uloženo cca 450 povinností), navíc velmi striktně a bez zřetele na nutné souvislosti (např. obecná povinnost poskytnout odstupné ve výši 12 násobku průměrného výdělku nebere zřetel na skutečnost, že v některých případech si zdravotní důvod k výpovědi zaměstnanec způsobil sám např. hrubým porušením předpisů o BOZP), na druhé straně velmi vágně a někdy nejednoznačně jsou stanovena oprávnění zaměstnavatelů vůči zaměstnancům (např. při opatření k ochraně majetku při agenturním zaměstnávání, sjednání obsahu závazku v kvalifikační dohodě, aj.).

5. Problémy působí neexistence zákonů, na které zákoník práce odkazuje, zejména zákona o zdravotní péči a tzv. antidiskriminačního zákona. Zejména absence zákona o zdravotní péči, který měl definovat pojem pracovnělékařské péče, je závažným problémem. V řadě ustanovení je totiž zaměstnavatel povinen vycházet při závažných rozhodnutích vůči zaměstnanci z lékařského posudku vydaného zařazením pracovnělékařské péče.

6. Čas na přípravu spojený s přechodem na novou pracovněprávní úpravu byl příliš krátký, způsobil hodně potíží a vyvolal i zbytečné náklady (od června do prosince se nevědělo, zda skutečně zákoník práce včetně souvisejících zákonů vstoupí dnem 1. 1. 2007 v účinnost a většina zaměstnavatelů předpokládala spíše, že nikoliv).

Dotazníkové šetření dále ukázalo, že zaměstnavatelé se teprve v průběhu ledna 2007 seznamovali s prováděcími předpisy k zákoníku práce, o jejichž existenci nevěděli, protože ve Sbírce zákonů byly zveřejněny až na sklonku roku 2006 (např. nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh jiných důležitých osobních překážek v práci, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí, aj.).

Zaměstnavatelé se obtížně orientují v uspořádání nové právní úpravy. Některé zákony byly zcela zrušeny a problematika v nich obsažená byla zapracována do zákoníku práce (např. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách). U jiných zákonů, které navazovaly na starý zákoník práce, došlo ke zrušení pouze určitých částí, které byly zapracovány do nového zákoníku práce (např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 120/1993 Sb.).

Zaměstnavatelé věnovali pozornost i srovnání české právní úpravy s požadavky příslušných směrnic EU, které se staly „zaklínacím pravidlem“ pro obhájení té či oné úpravy. Při důkladném porovnání české úpravy s evropskými standardy se ukazuje, že místy je naše úprava přísnější, než směrnice požadují (např. pracovní doba mladistvých, zákaz práce přesčas zaměstnanců pečujících o dítě mladší 1 rok).

Velké výhrady k právní úpravě mají zaměstnavatelé ve vztahu k ekonomickým dopadům nového zákoníku práce. Někteří zaměstnavatelé předběžně vyčíslili přímé náklady spojené s novou úpravou v oblasti mezd a poskytování příplatků, zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti i nepřímé spojené s administrativou, v souvislosti s přechodem na novou pracovněprávní úpravu, počínaje přepracováním vnitřních předpisů upravujících práva zaměstnanců, smluv, změny používaných formulářů, proškolení zaměstnanců a změny software.

Zmiňovány byly i předpokládané budoucí více náklady, které nelze v současné době odhadnout, jako např. ve vazbě na § 139 odst. 2, kde může jít u některých zaměstnavatelů každoročně pouze z těchto důvodů o částky v řádu milionů korun ročně (v kumulaci za určité delší časové období). Stejně tak již uvedený 12 násobek odstupného podle § 56 může mít poměrně značné dopady zejména na malé zaměstnavatele. Zmiňována byla i sporná a protichůdná ustanovení zákoníku práce,

kteří v případě prohraných pracovněprávních sporů mohou přinést zaměstnavatelům další zbytečné náklady.

2.2 Odbory

ČMKOS vnímá zákoník práce jako důležitý základ pracovněprávní úpravy v České republice. S ohledem na to věnovala a věnuje patřičnou pozornost způsobu, jakým je uplatňován v praxi, a potížím, které jsou s ním spojeny.

S přijetím nového zákoníku spojovaly odbory i jejich členové řadu očekávání, zejména pokud jde o přizpůsobení právní úpravy pracovněprávních vztahů stávajícím hospodářskoekonomickým podmínkám. Ty jsou totiž v rámci globalizujícího se trhu ovlivněny vysokou konkurencí a snahou zaměstnavatelů v této konkurenci obstát. Odtud se odvíjejí na jedné straně požadavky kladené na zaměstnance, a to nejen na jejich odbornou či fyzickou připravenost a zdatnost, ale i na schopnost pružně se přizpůsobit pracovním podmínkám, požadovaným zaměstnavatelem (např. v oblasti pracovní doby). Na druhé straně je vyvíjen tlak na změnu regulace pracovněprávních vztahů tak, aby umožnila větší flexibilitu trhu práce a pracovních podmínek na úkor ochrany zaměstnanců.

Odbory kladně hodnotí to, že se zákoník práce i s ohledem na výše uvedené tendence nerezignoval na své tradiční funkce a zásady, z nichž nejdůležitější je ochrana fakticky (zejména ekonomicky) slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Odbory totiž nesdílejí přesvědčení, že by silné konkurenční prostředí zavdávalo důvod k razantnímu omezování nebo dokonce rušení práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Vycházejí naopak z toho, že potřeba vysoké flexibility pracovní síly musí nacházet svůj protipól v garanci základního sociálního a životního standardu zaměstnanců, který umožní sladování rodinného a profesního života a přispěje k zachování sociálního smíru jako jednoho z předpokladů trvale udržitelného rozvoje.

Za pozitivní odbory považují i skutečnost, že byl zákoník práce uveden do souladu s těmi závaznými mezinárodněprávními prameny práva, zejména směrnicemi Evropských společenství, s nimiž byla stará právní úprava v rozporu. Jedná se v první řadě o otázku pracovní pohotovosti, která byla upravena tak, aby neodporovala Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby. Ačkoli tato právní úprava způsobila v praxi určité problémy (viz dále), je třeba konstatovat, že český zákonodárce neměl jinou možnost než takovou úpravu přijmout, jestliže se chtěl vyhnout sankcím za porušování citované směrnice, hrozícím ze strany Evropské komise a Evropského soudního dvora.

Ze stanovisek odborových svazů a základních odborových organizací, která byla v rámci šetření doručena ČMKOS, vyplynulo, že doba, která uplynula od nabytí účinnosti zákoníku práce, je na provedení podrobné analýzy jeho působení v praxi poměrně krátká. Na druhou stranu značný počet

zaslaných podnětných zkušeností s aplikací zákoníku umožňuje formulovat první závěry, zejména pokud jde o zhodnocení namítaných zásadních výhrad, které byly vůči této právní úpravě vznášeny jak v období před jejím přijetím, tak v rámci snah o odložení její účinnosti.

Nejpodstatnějšími novinkami zákoníku práce ve vztahu k zákoníku starému je aplikace zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a provázanost s občanským zákoníkem. Právě se zavedením těchto koncepčních změn byla spojována určitá rizika, vyplývající jak z teoretických nejasností, tak zejména s potřebou praxe si s těmito novinkami a jejich důsledky poradit.

Na základě odpovědí odborových svazů je možné dojít k závěru, že tato úprava při každodenní aplikaci zákoníku práce jistě potíže skutečně působí. Příčiny těchto problémů lze shledávat vedle poněkud komplikované a místy ne zcela jasné právní úpravy také v silném sepětí praxe se starou právní úpravou. Ukázalo se, že jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci byli zvyklí na koncepci starého zákoníku a na zásadní změny se jim zvyká poměrně těžko. Svou roli zde jistě sehrály i diskuse o odložení účinnosti zákoníku práce, probíhající na konci roku 2006, které způsobily v praxi značnou nejistotu.

Vedle těchto základních změn přinesl zákoník práce řadu dalších novinek, z nichž některé rovněž představují pro praxi komplikace. Dochází k mnoha nesrovnalostem, rozporuplným výkladům a případům nedostatečné právní jistoty. Na základě došlých odpovědí odborových svazů a odborových organizací je nicméně možné konstatovat, že v rámci každodenního fungování pracovněprávních vztahů nedochází kvůli nové právní úpravě k zásadním či neřešitelným problémům, jež by v důsledku znamenaly vážné ohrožení či dokonce kolabování průběhu pracovněprávních vztahů.

ČMKOS vychází z přesvědčení, že každá nová právní úprava způsobuje v praxi jistě nesrovnalosti. Je tomu tak i v případě zákoníku práce, kde navíc působí skutečnost, že předchozí právní úprava platila, sice s některými podstatnými změnami, po několik desetiletí. Je tedy třeba delší doby, aby si zaměstnavatelé i zaměstnanci i na změny spojené se zákoníkem práce postupně zvykli a šli se s právní úpravou v něm obsaženou. Zcela standardní rovněž je, aby v řešení některých výkladových obtíží pomohly praxi svou rozhodovací činností i soudy.

Nezanedbatelná je dále skutečnost, že podstatná část problémů spojovaných se zákoníkem práce je zapříčiněna nesprávným výkladem nebo nedostatkem informací o zákoníku práce. Další skupina pak má svůj původ v legislativně technických pochybeních, včetně neprovázanosti zákoníku práce s dalšími právními předpisy. Tento okruh problémů lze řešit v první řadě vytvářením správné výkladové metodiky a vedle toho také novelizací legislativně nedokonalých ustanovení zákoníku práce. Je třeba říci, že sociální partneři v současné době vyvíjejí značné úsilí k dosažení obou uvedených cílů.

Kapitola 3: Zkušenosti z aplikace zákoníku práce - největší problémy

3.1 Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ (§ 2 odst. 1, § 363)

Aplikace zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovněprávních vztazích je hlavní koncepční změnou, kterou vnesl zákoník práce do českého pracovního práva. Cílem této úpravy je poskytnout účastníkům pracovněprávních vztahů více volnosti a smluvní svobody. Důsledkem této zásady totiž je, že se strany pracovněprávního vztahu mohou smluvně odchýlit od některých ustanovení zákona, popř. si sjednat taková práva a povinnosti, která v zákoníku práce zakotvena vůbec nejsou.

Princip „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné označit za princip ústavní, neboť je zakotven i v Listině základních práv a svobod (čl. 2 odst. 3 : „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“). Starý zákoník práce, který byl založen na opačné zásadě („co není dovoleno, je zakázáno“) byl pro rozpor s uvedeným ústavním principem často kritizován, a tak lze krok směrem k liberalizaci pracovního práva, učiněný v novém zákoníku, považovat za pozitivní.

Vzhledem k tomu, jak dlouho platil starý zákoník práce, lze očekávat, že praxe bude této nové koncepci spočívající na smluvní svobodě jistou dobu přivykat a učit se překonávat problémy s uplatňováním liberalizace pracovního práva spojené. Určité obtíže mající původ ve skutečnosti, že se jedná o zcela novou a dosud neproověřenou právní úpravu, jsou posíleny poměrně složitým a obtížně přehledným legislativním zpracováním zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, která je v zákoníku práce obsažena.

Konstrukce právní úpravy je totiž taková, že smluvní odchylka od určitého ustanovení zákoníku práce je možná pouze tehdy, pokud se na toto ustanovení nepoužije některá z vyjmenovaných výjimek. Tyto výjimky tak zaprvé smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů výrazně omezují a za druhé vytvářejí poměrně nepřehledný právní stav. Výkladové problémy působí především první věta ustanovení § 2 odst. 1, podle které mohou být práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena od zákoníku práce odchýlně, jestliže to není výslovně zakázáno nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Zaměstnavatelé

Podle vyjádření zaměstnavatelů působí z hlediska praxe jasně a v zásadě bezproblémově ustanovení, kde je jednoznačně stanoveno, že „je zakázán“, „zakazuje se“, „nejsou dovoleny“, „nemůže“, „nesmí“. Problémy však již působí ustanovení, typu „jestliže z povahy věci nevyplývá, že odchýlení od něj není možné“, pokud není uvozeno přímo vyjádřením např. „je možné jen“, „může pouze“.

Problémy působí rovněž ustanovení zákoníku práce ukládající povinnost, kde je odchýlení přípustné pouze ve prospěch zaměstnance. Velmi obtížné je v některých případech posoudit, zda konkrétní řešení je ve prospěch zaměstnance a zda je vůbec možné (např. § 88, odst. 3 – zaměstnanec je povinen být na začátku a na konci směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny, § 61, odst. 1 – výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací).

Problém působí i výčtové ustanovení § 363 odst. 2, které stanoví absolutní zákaz odchýlení se od zákona, přičemž ve výčtu jsou zahrnuta i ustanovení, která nemají kogentní povahu, jako např. § 234 odst. 1, kde je stanoveno, jaký závazek by měl být zejména součástí kvalifikační dohody.

Jde-li o ustanovení zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství (od nichž se odchýlit nelze s výjimkou odchýlení ve prospěch zaměstnance), jejichž výčet je uveden v § 363 odst. 1 (např. § 53 odst. 1 písm. b) upravující zákaz výpovědi zaměstnankyni i zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené, úprava ve prospěch zaměstnanců by znamenala další prodloužení např. do skončení pobírání rodičovského příplatku, § 62 umožňující prodloužit 30 denní lhůtu pro informování o hromadném propouštění, rozsah informací, prodloužení výpovědní doby pro skončení pracovního poměru zaměstnance, aj.), zde dosud nebyly v praxi zaznamenány větší problémy. Důvodem však není ani tak kvalita právní úpravy, jako spíše skutečnost, že lze těžko předpokládat, že by v řadě případů měli zaměstnavatelé zájem již tak vysoko zákonem nastavený standard navyšovat.

Celkově jsou zatím zaměstnavatelé při sjednávání odchýlné úpravy opatrní. V počátečním období aplikace věnovali zvýšenou pozornost spíše tomu, aby se nedopustili porušení zákazu odchýlení, než využívali byť omezený prostor k ujednání práv ve svůj prospěch nebo v zájmu potřeb zaměstnanců (např. sjednání odstupného i v jiných případech, než jsou uvedeny v § 67).

Odbory

Odbory v zásadě oceňují, že zákoník práce poskytuje oproti předchozímu právnímu stavu širší právní rámec pro odchýlení se účastníků pracovněprávních vztahů od úpravy obsažené v jednotlivých jeho ustanoveních. Tím se významně rozšiřují možnosti jak individuálního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o obsahu pracovní smlouvy, tak kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Z poznatků zaslanych odborovými organizacemi a odborovými svazy vyplývá, že značné výkladové obtíže činí i přes řadu informačních materiálů, školení apod. právní úprava zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Týká se to zejména výjimek, které zákoník práce stanoví z pravidla „práva nebo povinnosti mohou být upravena odchýlně“.

Účelem těchto výjimek je zejména garantovat zaměstnancům jako slabší straně pracovněprávního vztahu určitá základní práva a stanovovat základní pravidla výkonu závislé práce. Z toho důvodu se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit např. od ustanovení, kde zákoník práce odchýlení výslovně zakazuje nebo od ustanovení, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich není možné odchýlit. Výsledkem této právní úpravy je, že zaměstnanci i zaměstnavatelé musí velmi pečlivě zvažovat, od kterého ustanovení se odchýlit mohou a od kterého odchýlení není možné. V některých případech je toto zvažování poměrně nesnadné, zvláště pokud se jedná o normu, podle které je třeba na možnost odchýlit se od určitého ustanovení usuzovat z jeho povahy.

Domníváme se, že problém „povahy ustanovení“ není nepřekonatelný, a to i s ohledem na další skutečnosti, vyplývající z poznatků o uplatňování zákoníku práce. Podle nich totiž v řadě případů zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ fakticky aplikována není a smluvní odchylky od textu zákona

se tak využívají poměrně zřídka. Ukazuje se, že mnozí zaměstnavatelé aplikují zákoník práce stejně, jako byli zvyklí aplikovat starý zákoník a nejsou ochotní se zaměstnanci dojednat jiné závazky, než které přímo vyplývají ze zákona. Odchylnou právní úpravu jsou ve většině případů ochotni sjednat pouze v případě, pokud to zákon výslovně umožňuje. Projevuje se zde zřejmě určitá setrvačnost vycházející z přetrvávajícího sepětí praxe se starou právní úpravou, stejně jako výše zmíněná opatrnost zaměstnavatelů.

Máme za to, že potíže spojené s poněkud nepřehledným zakotvením zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, bude možné v průběhu času postupně překonat. Mělo by docházet k tomu, že bude praxe nové koncepci uvedené v život zákoníkem práce postupně uvykat a více ji využívat. Spolu s širší aplikací smluvní svobody v pracovněprávních vztazích by mělo docházet i k samovolnému odstraňování interpretačních a aplikačních nejasností tím, že budou účastníci pracovněprávních vztahů docházet ke konkrétním řešením sporných právních situací. Tomuto procesu bude samozřejmě vhodné nadále pomáhat školící a informační činností.

Konkrétní problém, který vyplynul z právní úpravy liberalizace v zákoníku práce, se týká ustanovení § 378. To upravuje jednorázové odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Jednorázové odškodnění je stanoveno ve výši 240 000 Kč s tím, že se jedná o ustanovení, od kterého se není možné smluvně odchýlit. Z toho lze vyvodit, že zaměstnavatel nemá možnost vyplatit jednorázové odškodnění ve vyšším rozsahu. Tato záležitost může být podle našeho názoru vyřešena pouze novelizací příslušných ustanovení.

Podle našeho názoru lze jako pozitivní hodnotit, že z podle poznatků praxe nedochází k většímu počtu případů zneužívání liberalizace pracovního práva v tom smyslu, že by zaměstnavatelé nedodržovali ustanovení zákoníku práce a argumentovali přitom smluvní svobodou.

3.2 Definice závislé práce (§ 2 odst. 4)

Definice závislé práce jako předmětu úpravy zákoníku práce [viz § 1 odst. 1 písm. a)] je další z podstatných změn, která se v zákoníku práce oproti staré právní úpravě objevila.

Podle ustanovení § 2 odst. 4 se za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Podstatné je, že závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za závislou práci se považuje také výkon práce v rámci agenturního zaměstnávání.

Za nejcharakterističtější znak závislé práce můžeme považovat vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Tato nerovnost postavení je potom hlavním důvodem, pro který zákoník práce do určité míry prolamuje jinak obecně platné soukromoprávní principy rovnosti a smluvní volnosti, aby poskytl zaměstnanci v pracovněprávních vztazích zvýšenou ochranu.

V důsledku právní úpravy závislé práce bylo novelou zákona o zaměstnanosti obsaženou v tzv. doprovodném zákoně k zákoníku práce zrušeno ustanovení týkající se zákazu tzv.

„švarcsystému“ (zastírání pracovněprávního vztahu jiným, např. obchodně dodavatelským vztahem, ve kterém „zaměstnanec“ vystupuje nejčastěji jako osoba samostatně výdělečně činná). Někteří zaměstnavatelé si tento právní stav mylně vykládají tak, že mohou automaticky zaměstnávat zaměstnance na základě občanského nebo obchodně závazkového vztahu.

V praxi tak však postupovat nelze. V určitých konkrétních situacích by totiž postup zaměstnavatele zaměstnávajícího zaměstnance v obchodních vztazích mohl být posouzen jako zastřený pracovněprávní vztah. Proto je nutné mít na vědomí charakteristiku závislé práce vymezenou zákonem a pamatovat na to, že pokud má fyzická osoba vykonávat pro jinou fyzickou nebo právnickou osobou některé činnosti soustavně, trvale, podle jejích pokynů, v jí vymezeném čase, s využitím jejích nástrojů a prostředků, bez vlastní odpovědnosti a vlastní majetkové účasti, musí být takové činnosti vykonávány pouze v rámci pracovněprávního vztahu.

Problémy v této souvislosti zaměstnavatelům hrozí jak při kontrolách právních předpisů z oblasti pracovního práva ze strany úřadů práce a inspektorátů inspekce práce, tak i při kontrolách prováděných finančními úřady z hlediska dodržování daňových předpisů.

3.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 13, § 14)

Zákoník práce narozdíl od pracovněprávní úpravy platné v předcházejících letech obsahuje vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů. Jedná se o poměrně obecně formulovaná ustanovení, která by měla představovat zejména aplikační a interpretační pravidla závazná pro pracovněprávní vztahy jako celek.

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé mají k úpravě základních zásad závažné věcné výhrady. Většina zaměstnavatelů je vnímá jako souhrn povinností uložených výlučně zaměstnavatelům, které jsou dále rozpracovány v jednotlivých ustanoveních, a upozorňují, že by mezi základními výkladovými pravidly pro chování účastníků pracovněprávních vztahů měly být uvedeny i zásady obsahující povinnosti zaměstnanců.

Jasným důkazem nevyváženosti základních zásad je poslední z uvedených zásad, která pouze zaměstnavatelům ukládá povinnost „pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy“. Nesporně by se přitom měla vztahovat i na zaměstnance jako druhou stranu v pracovněprávním vztahu.

Další výhrady zaměstnavatelů se týkaly některých konkrétních zásad.

Z hlediska praxe se objevují problémy s výkladem § 13 odst. 2 písm. f), podle kterého zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá. Z toho plyne, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci udělovat pokuty za porušení povinností, např. pozdní příchody do práce nebo předčasné odchody z práce bez souhlasu zaměstnavatele, a to ani v případě, kdyby s tím zaměstnanec vyslovil v pracovní smlouvě (nebo jiné dohodě) souhlas.

To však neznamená, jak se někteří zaměstnavatelé mylně domnívají, že by zaměstnavatel nemohl nevyplatit zaměstnanci pohyblivou složku mzdy při nesplnění pracovního výkonu. Tento případ není finančním postihem ve smyslu uvedeného

ustanovení. Zohlednění konkrétního pracovního výkonu zaměstnance ve výši jeho mzdy, pokud jde o nepřiznání či krácení jejich složek, odpovídá hlediskům, podle nichž se odměna za práci poskytuje, tj. mimo jiné podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4).

Další výhrady ze strany zaměstnavatelů se týkají zásady uvedené v § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce a obecné úpravy standardních zajišťovacích institutů v pracovním právu, které nová právní úprava až na výjimky zrušila (dříve bylo možné podle § 247 „starého“ zákoníku práce využít k zajištění nároku na náhradu schodku na svěřených hodnotách ručení). V uvedeném ustanovení je stanoveno, že zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovním právním vztahu, nesmí požadovat nebo sjednávat peněžní, případně jiné záruky, jako např. kauce či zadostiučinění.

Výjimkou je pouze zvláštní právní úprava konkurenční doložky (§ 310 zákoníku práce), která připouští sjednání smluvní pokuty a úprava srážek z příjmu z pracovního vztahu. I když zákoník práce umožňuje použít § 544 a § 545 občanského zákoníku o smluvní pokutě, existují s ohledem na základní zásady pochybnosti, zda je tento institut využitelný i v jiných případech než u zmíněné konkurenční doložky.

Odbory

Odbory považují právní úpravu základních zásad za velmi významnou ve vztahu ke správnému fungování pracovních vztahů. Vyplyvá z nich totiž, že každé jednání zaměstnavatelů i zaměstnanců musí vedle konkrétních ustanovení zákoníku práce obstát i ve světle těchto zásad. Zásady tedy fungují jako významný korektiv jednání účastníků pracovních vztahů a kromě toho představují i základní výkladové vodítko, které může napomoci správně posoudit různé v praxi vznikající sporné situace.

Odborové svazy poukazovaly mimo jiné na problém s výkladem ustanovení § 13 odst. 2 písm. a) a f). Pokud se týká písmena a), podle kterého nesmí zaměstnavatel přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, byly vznášeny dotazy, zda není s touto zásadou v rozporu praxe, kdy zaměstnavatel v závislosti na svém hospodářském výsledku vyplácí zaměstnancům odměny, popř. jiné nenárokové složky mzdy. V souvislosti s písm. f) pak vyvstávaly pochybnosti, zda může zaměstnavatel tyto složky mzdy neposkytnout v souvislosti s porušením povinností zaměstnance.

V obou z uvedených případů se o porušení zákona ze strany zaměstnavatele nejedná. Musíme vyjít z toho, že je-li určita část mzdy stanovena jako nenároková, je v dispozici zaměstnavatele, zda ji zaměstnanci vyplatí nebo nikoli. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne, že na základě špatného hospodářského výsledku, popř. na základě porušení povinnosti zaměstnance tyto odměny nevyplatí a neporuší-li přitom zásadu rovnosti a zásadu souladu výkonu práv s dobrými mravy, nejedná v rozporu se zákoníkem práce.

Častým předmětem dotazů a připomínek je i ustanovení § 13 odst. 2 písm. b), které stanoví, že zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a musí dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. Tuto zásadu nelze vykládat tak, že zaměstnanci mají právo na to, aby si byli za všech okolností ve všech podmínkách rovni. Z hlediska práva totiž nemohou být považovány za nerovné takové podmínky, které jsou sice rozdílné, ovšem tato rozdílnost je založena na racionálních, věcných a objektivních důvodech. Jestliže tedy bude v např. kolektivní smlouvě dojednáno, že určité skupině zaměstnanců, kteří pracují v fyzicky obzvláště náročných podmínkách, bude příslušet právo na dovolenou v rozsahu o týden vyšší než ostatním zaměstnancům, bude se jednat o rozdílné zacházení, které ovšem z hlediska zákona nemůže

být považováno za nerovné. Rozumný důvod pro toto rozdílné zacházení totiž lze bezpochyby shledat v uvedených náročných pracovních podmínkách, které větší čas na regeneraci pracovních sil odůvodňují.

3.4 Odkaz na použití občanského zákoníku, odstoupení od smlouvy, nepojmenovaná smlouva (§ 4, § 18 zákoníku práce, § 48, § 51 občanského zákoníku)

Podle zákoníku práce se k regulaci pracovních vztahů využijí některá ustanovení občanského zákoníku. K aplikaci občanského zákoníku byla zvolena tzv. metoda delegace, která znamená, že na pracovní vztahy nelze aplikovat občanský zákoník jako celek, nýbrž pouze ta jeho ustanovení, na která zákoník práce výslovně odkazuje.

Účelem této právní úpravy bylo ukončit izolaci pracovního práva od ostatních právních odvětví a zasadit jej do systému českého soukromého práva, jehož nejdůležitějším kodexem je občanský zákoník. Dalším záměrem bylo odstranit nelogický stav, kdy velmi podobnou nebo dokonce totožnou úpravu některých právních institutů obsahovaly dva právní předpisy, tedy občanský zákoník a starý zákoník práce. Nový zákoník práce již tuto úpravu neobsahuje a namísto toho odkazuje na použití ustanovení občanského zákoníku. Účastníci pracovních vztahů budou tedy při řešení otázek týkajících se např. postavení zaměstnavatelů jako právnických osob, náležitostí právních úkonů a následků jejich vad, způsobilosti k právním úkonům, zastoupení, počítání času, bezdůvodného obohacení, vzniku, změna a zániku závazků, aj. postupovat podle příslušné občanskoprávní úpravy.

Obecně lze říci, že i aplikace občanského zákoníku v pracovních vztazích je zcela novou záležitostí, na kterou si účastníci pracovních vztahů stejně jako v případě liberalizace zákoníku práce zatím zcela nezvykli. Použití celé řady ustanovení občanského zákoníku totiž zřejmě nepůsobí, neboť se jedná o normy, které byly dříve duplicitně obsaženy přímo ve starém zákoníku práce, a jedná se tak o úpravu, na kterou je praxe víceméně zvyklá. V případech některých jiných ustanovení, které představují pro pracovní vztahy zcela novou úpravu, ovšem komplikace vznikají.

Zaměstnavatelé

Z hlediska zaměstnavatelů lze za nejproblematictější bod aplikace občanského zákoníku označit odkaz v § 18 zákoníku práce, podle kterého by se v pracovních vztazích měl aplikovat § 48 občanského zákoníku o možnosti sjednání odstoupení od smlouvy vzhledem k tomu, že zákoník práce ve srovnání s předchozí právní úpravou nestanoví podmínku, že od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

Zákoník sice výslovně upravuje možnost odstoupení od pracovní smlouvy za podmínek uvedených v § 36 odst. 2, ale nezakazuje sjednat odstoupení v jiných případech. To vede k názorům, že lze sjednat odstoupení od pracovní smlouvy a ve vazbě na splnění určitých podmínek, např. doplnění si kvalifikace do určité doby, apod.

Podle občanského zákoníku se odstoupením smlouva od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak. To znamená, že by se odstoupením pracovní poměr zpětně zrušil od samého počátku, což by pro zaměstnance mělo velké dopady zejména z hlediska sociálního zabezpečení (chyběla by doba zaměstnání z hlediska důchodového pojištění, doba zaměstnání z hlediska nároku na podporu v nezaměstnanosti).

Takové ujednání by však zřejmě odporovalo klíčovým ustanovením zákoníku práce, např. jeho § 48, podle něhož může být pracovní poměr rozváznán jen v zákoně uvedenými způsoby a zejména zásadě, že výkon práv a povinností musí být mimo jiné v souladu s dobrými mravy. S vysokou mírou pravděpodobnosti by bylo odstoupení od pracovní smlouvy posouzeno z těchto důvodů v případě soudního sporu jako neplatné. Proto nedoporučujeme zaměstnavatelům v pracovní smlouvě doložky o odstoupení od pracovní smlouvy sjednávat.

V dotazníkovém šetření se objevovaly i názory, které doporučovaly, aby právní úprava byla v tomto bodě novelizována a jednoznačně vázala možnost odstoupení od pracovní smlouvy jen na období, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, tak jak tomu bylo podle dřívější právní úpravy.

Odbory

Podle vyjádření odborových svazů v praxi nevznikají potíže ani tak ze samotné skutečnosti aplikace občanského zákoníku, jako spíše z jeho určitých konkrétních ustanovení, podle kterých se mají pracovněprávní vztahy rovněž řídit. Jedná se zejména o instituty odstoupení od smlouvy podle § 48 a tzv. nepojmenované smlouvy podle § 51 občanského zákoníku.

Pokud se týká odstoupení od smlouvy, některé odborové organizace vyjádřily svoji obavu ohledně sjednávání této možnosti v pracovních smlouvách. Odstoupením od smlouvy by totiž mohlo dojít k jednostrannému „rozvázání“ pracovněprávního vztahu, a to bez jakéhokoli důvodu, bez respektování výpovědní doby a dalších ustanovení zákoníku práce. Navíc by odstoupením došlo ke zrušení smlouvy od samého počátku a obě její strany by měly povinnost navzájem si navrátit všechna plnění, která si na jejím základě poskytly. Ačkoli se v deníku i odborném tisku objevila stanoviska, podle nichž je odstoupení od pracovní smlouvy přípustné, ČMKOS zastává názor, že sjednání možnosti odstoupení od smlouvy by bylo neplatným ujednáním.

Nemožnost sjednání odstoupení od pracovní smlouvy lze dovodit z povahy věci, protože pracovněprávní vztah se průběžně konzumuje odváděním prací zaměstnance a placením mzdy, platu nebo odměny zaměstnavatelem. Dále lze argumentovat ustanovením § 48 odst. 1 zákoníku práce, podle něž může být pracovní poměr rozváznán pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Jiný způsob rozvázání pracovního poměru, tedy ani odstoupení od smlouvy, zákoník práce nepřipouští a sjednání odstoupení od smlouvy v pracovní smlouvě by tak bylo pro rozpor se zákonem neplatné. Jednoznačně lze tedy doporučit, aby odborové organizace i zaměstnanci odmítali případné snahy zaměstnavatelů o vkládání doložky o odstoupení od smlouvy do pracovních smluv s poukazem na to, že zákoník práce takové ujednání nepřipouští.

Nepojmenovaná smlouva upravená v § 51 občanského zákoníku je institut, který obecně umožňuje účastníkům právních vztahů uzavírat takové typy smluv, které právní řád nezná, a libovolně vytvářet jejich obsah. Platí ovšem, že pamatuje-li na právní vztah mezi subjekty některý smluvní typ, je nutno využít právě tuto smlouvu, včetně všech jejích náležitostí. Podle některých vyjádření se již objevily pokusy zaměstnavatelů využít nepojmenované smlouvy namísto smlouvy pracovní. Tento postup je ovšem jednoznačně protiprávní. Zákoník práce totiž stanoví, že závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu, který se zakládá pracovní smlouvou, popř. jmenováním nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovněprávní vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce, tedy nelze založit jinou smlouvou a pokud

k tomu došlo, jednalo by se o závažné porušení práva ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce tedy v žádném případě nepřipouští nahrazení pracovní smlouvou nepojmenovanou smlouvou nebo „pracovní smlouvou podle občanského zákoníku“. Pokud bude v praxi docházet k takovému postupu, doporučujeme poukázat na jeho nesprávnost a protiprávnost, eventuálně o tomto jednání uvědomit příslušný kontrolní orgán.

3.5 Rozsah informací, které smí nebo nesmí zaměstnavatel požadovat se vznikem pracovního poměru a po dobu jeho existence (§ 30 odst. 2, § 316 odst. 4)

Právní úpravu této problematiky považují zaměstnavatelé za nepřehlednou a duplicitní. Podle § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance před vznikem jeho pracovního poměru pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, aniž by byly blíže specifikovány. Jinými slovy, a to negativním výčtem nepřipustných osobních údajů, upravuje stejnou problematiku i § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Dále v § 316 odst. 4 zákoníku práce rovněž negativní výčtovou metodou je obsažen výčet informací, které zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat. To se zjevně vztahuje i na situace při vzniku pracovního poměru, tj. k § 30 odst. 2 zákoníku práce. Právní úprava se tím stává obtížně přehlednou. V zájmu zpřehlednění a zjednodušení právní úpravy se objevily návrhy na vypuštění obecné úpravy obsažené v § 30 odst. 2.

3.6 Vznik pracovního poměru, sjednávání pracovních smluv (§ 33, § 34 odst. 1 písm. b), § 73)

Podle zákoníku práce může pracovní poměr vzniknout pracovní smlouvou nebo jmenováním. Za základní způsob vzniku pracovního poměru se považuje pracovní smlouva a jmenováním lze pracovní poměr založit pouze v případech uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce, tedy u vedoucích organizačních složek státu a dalších nejvyšších představitelů zaměstnavatelů tzv. nepodnikatelské sféry. Ve sféře podnikatelské tak na rozdíl od staré právní úpravy nemůže pracovní poměr jmenováním vzniknout.

Uvedenou změnu hodnotili zaměstnavatelé podnikatelské sféry převážně negativně. S jmenováním jako způsobem vzniku pracovního poměru je totiž automaticky spojena možnost odvolání z pracovního místa. Tato ze zákona daná možnost odvolání se tedy pro podnikatelskou sféru již neuplatní a je třeba využít postupu podle § 73 odst. 2, tedy možnost odvolání a s ním související vzdání se pracovního místa se zaměstnancem dohodnout. Zaměstnanci, se kterými je možné takovou dohodu uzavřít, jsou vymezeni stejně jako zaměstnanci, jejichž pracovní poměr mohl být podle starého zákoníku práce založen jmenováním.

Další problém, který nová úprava vzniku pracovní doby způsobila, byl spojen s přechodem ze staré právní úpravy na novou a je v současné době již překonán. Podle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 se pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Řada zaměstnavatelů nicméně své jmenované zaměstnance k 31. 12. 2006 odvolávala a uzavírala s nimi nové pracovní

smlouvy, popř. dohody o odvolání z pracovního místa a vzdání se pracovního místa podle § 73.

Pokud se týká sjednávání pracovních smluv, lze říci, že na základě vstupu zákoníku práce v účinnost nedošlo v praxi k žádným zásadním změnám. Příčinou jsou zřejmě osvědčené postupy, které nebylo třeba podstatným způsobem měnit vzhledem k tomu, že zákoník práce nevnesl do této oblasti žádné závažnější změny, snad kromě možností vyplývajících ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Podle poznatků odborů se sice ojediněle, ale přesto objevily snahy zaměstnavatelů uzavřít nové pracovní smlouvy s účinností od 1. ledna 2007. V některých případech došlo ke změnám pracovních smluv. Někteří zaměstnavatelé poněkud nadbytečně požadovali do pracovních smluv opsat úpravu některých ustanovení zákoníku práce (např. informování o obsahu pracovního poměru podle § 37 nebo základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců podle § 301). Podle dostupných informací nedošlo k častějším případům vymazávání rodných čísel zaměstnanců z pracovních smluv, k čemuž vyzývaly některé nesprávné právní názory.

Někteří zaměstnavatelé nadále vkládají do smluv doložku, podle níž se mzda sjednává již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Je ovšem třeba upozornit na to, že takové ujednání je v rozporu se zákoníkem práce a je-li přesto obsahem pracovní smlouvy, nelze podle něj postupovat.

Zaměstnavatelé pak shledávají určitý výkladový problém v právní úpravě místa výkonu práce a pravidelného pracoviště. Zákoník práce stanoví, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Dále je stanoveno, že jestliže je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty.

Problém způsobilo zařazení sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad do problematiky podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Účelem této úpravy bylo vyřešit situace, kdy zaměstnanec vzhledem k povaze práce často mění pracoviště nebo je sjednáno více pracovních míst a je proto vhodné sjednat pro účely poskytování cestovních náhrad pravidelné pracoviště.

Někteří zaměstnavatelé se domnívají, že je možné samostatně sjednat pravidelné pracoviště i mimo sjednané místo výkonu práce. Tedy např. místo výkonu práce – Praha, pravidelné pracoviště – Plzeň. S tím, že pro některé zaměstnavatele by takové sjednání bylo výhodné, jelikož by zaměstnancům raději poskytovali (daňově výhodnější) cestovní náhrady např. za cesty do zaměstnání než mzdové zvýhodnění podlehající odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Problémy v praxi zaměstnavatelům a zaměstnancům působí i situace, kdy není pravidelné pracoviště sjednáno a zaměstnanec začíná své pracovní cesty nejčastěji mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě širěji než jedna obec. Např. zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem v pracovní smlouvě místo výkonu práce Praha a Plzeň, přitom zaměstnanec bydlí v Berouně, odkud pravidelně vyjíždí na pracovní cesty po celé České republice. Právní fikcí podle § 34 odst. 2 zákoníku práce vznikne zaměstnanci pravidelné pracoviště v Berouně, což pravděpodobně záměrem zákonodárce nebylo.

3.7 Zkušební doba (§ 35, § 66)

Základní koncepce právní úpravy zkušební doby byla převzata ze starého zákoníku, a proto aplikace tohoto institutu nezpůsobuje v praxi mnoho vážnějších problémů.

Zkušební doba může být sjednána nejpozději v den nástupu do práce, nelze ji proto dohodnout se zaměstnancem po začátku pracovního poměru zpětně. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je ujednání o ní neplatné. Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po dni vzniku pracovního poměru, ale může být i kratší.

Ze strany zaměstnavatelů se objevují dotazy na možnost sjednání prodloužení zkušební doby nebo na její opakované sjednání. Takový postup ovšem není možný. V tomtéž pracovním poměru lze sjednat zkušební dobu pouze jednou. Nelze tedy nejdříve domluvit jednoměsíční zkušební dobu a ještě před vypršením této lhůty ji pak prodloužit třeba o další měsíc. Lze pouze dohodnout její zkrácení.

Stejně tak nelze při tzv. řetězení pracovních poměrů, tj. prodloužení pracovního poměru na dobu určitou na další období, sjednat opět zkušební dobu. Tento problém však přímo nesouvisí s novou právní úpravou, protože v této části byla problematika zkušební doby přebrána ze starého zákoníku práce.

Největší problém při sjednávání zkušební doby způsobilo nevhodně formulované určení dne počátku běhu zkušební doby a dále skutečnost, že se počítání času řídí ustanoveními občanského zákoníku, která obecně upravují pouze běh lhůt. Vzniká tak právní nejistota ohledně toho, kdy začíná zkušební doba běžet a kdy skončí.

Podle ustanovení § 35 odst. 1 nesmí být zkušební doba delší než tři měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru. Na základě tohoto slovního vyjádření vznikají pochybnosti ohledně dne, kterým zkušební doba počíná běžet. Objevují se právní názory, podle kterých je prvním dnem zkušební doby až den, který následuje po dni vzniku pracovního poměru, přičemž podle jiných je tímto dnem již den vzniku pracovního poměru. Podle našeho názoru odpovídá smyslu a logice zákona spíše druhý z uvedených názorů. Jedná se nicméně o diskusi, která má význam spíše teoretický a akademický a nemá až tak závažný vliv na praxi.

Na problém nešikovné formulace začátku běhu zkušební doby pamatuje návrh technické novely zákoníku práce, podle něž se má první věta § 35 odst. 1 znít následujícím způsobem:

„Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru.“

Ohledně dne skončení zkušební doby podle našeho názoru platí, že zkušební doba určená podle měsíců, což je v praxi nejobvyklejší situace, skončí dnem, který se číslem shoduje s dnem vzniku pracovního poměru. Tedy pokud pracovní poměr vznikl 20. srpna 2007 a byla v něm sjednána zkušební doba v trvání 3 měsíců, zkušební doba skončí 20. listopadu 2007 (pokud nedojde k jejímu prodloužení v důsledku překážek v práci na straně zaměstnance) s tím, že ještě v tento den bude možné rozvázat pracovní poměr ve zkušební době. Jedná se tedy o změnu v porovnání se starým zákoníkem práce, podle něž by zkušební doba skončila již 19. listopadu. Tato změna je způsobena tím, že se počítání času řídí § 122 občanského zákoníku.

Podle ustanovení § 35 odst. 2 se do zkušební doby nezapočítává doba překážek v práci, pro které zaměstnanec v průběhu zkušební doby nekoná práci. V souvislosti s tím se objevují připomínky reagující na zdánlivý rozpor mezi touto normou a první větou § 35 odst. 1, podle níž zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce. Tato ustanovení ovšem rozporná nejsou a § 35 odst. 2 je třeba vykládat tak, že o dobu překážek v práci se zkušební doba prodloužuje, a to i nad dobu 3 měsíců. Úmyslem zákonodárce tu totiž nepochybně bylo dát zaměstnavatelům i zaměstnancům možnost plně využít celé délky sjednané zkušební doby. Jako reakce na tyto nejasnos-

ti a v zájmu zabránění nejednotného postupu se ze strany některých zaměstnavatelů objevují návrhy na upřesnění právní úpravy, např. „Doba dovolené a doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby nezapočítává a zkušební doba se o ně prodlužuje.“

V právní úpravě zkušební doby je třeba upozornit na ustanovení § 66 odst. 1 věta druhá, podle níž zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V souvislosti s tím, že byla odložena účinnost zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se kterým bylo toto ustanovení provázáno, se bude podle něj postupovat až ode dne, kdy zákon o nemocenském pojištění vstoupí v účinnost.

K uvedené právní úpravě je třeba dodat, že zaměstnavatelé s tímto zákazem zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti zásadně nesouhlasí. Považují je za neopodstatněné zpřísnění jak oproti předchozí právní úpravě, tak i proti právní úpravě účinné v současné době, kdy mohou obě smluvní strany, zaměstnavatel i zaměstnanec, rozvázat pracovní poměr i v průběhu pracovní neschopnosti zaměstnance. Proto požadují zaměstnavatelé změnu, která by zachovala současný právní stav.

3.8 Informování o obsahu pracovního poměru (§ 37 odst. 1 písm. f) a § 113 odst. 4)

Podle § 37 odst. 1 písm. f) zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost písemně informovat zaměstnance do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru o mzdě, způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu a místu její výplaty a způsobu vyplácení, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva. Dále však zákon v § 113 odst. 4 zaměstnavateli ukládá, aby již v den nástupu zaměstnance do práce vydal zaměstnanci písemný výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Z hlediska personální práce a zabezpečení postupu v souladu se zákonem je tato úprava ze strany zaměstnavatelů kritizována jako nesrozumitelná a nelogická.

3.9 Změny pracovního poměru, převedení na jinou práci (§ 41 odst. 1 a 5, § 139 odst. 1 a 2)

Právní úprava převedení zaměstnance na jinou práci a poskytování doplatku do průměrného výdělku, jestliže na nové práci dosahuje menší mzdy nebo platu, doznala v zákoníku práce poměrně podstatných změn. Jedná se zejména o ustanovení § 41 a § 139 odst. 1 a 2. Aplikace těchto ustanovení způsobuje v praxi problémy a je poukazováno i na jejich věcnou nevhodnost. Podle platného znění § 139 odst. 1 má totiž zaměstnavatel poskytovat doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením i zaměstnancům, kteří byli převedeni z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti v důsledku obecné choroby nebo těhotenství, kojení a doby do konce devátého měsíce po porodu, což se jeví jako nesprávné.

Závažné výkladové a věcné problémy, o kterých bude dále pojednáno jak z hlediska zaměstnavatelů, tak i odborů, působí také ustanovení § 139 odst. 2.

S ohledem na tyto nejasnosti obsahuje připravovaná technická novela zákoníku práce návrh na zrušení ustanovení

§ 139 odst. 2 a změnu ustanovení § 139 odst. 1 následujícím způsobem:

„(1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda nebo plat,

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [§ 41 odst. 1 písm. b)],*
- b) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi [§ 41 odst. 1 písm. d)],*
- c) k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4),*
- d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5),*

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.“

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé mají zákonem stanovenou povinnost převést v určitých situacích zaměstnance na jinou práci. Výhrady ze strany zaměstnavatelů se týkají především převedení na jinou práci z důvodu uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 139 odst. 1. Jde o případy, kdy zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance na jinou práci z tzv. běžných zdravotních důvodů, které nesouvisejí s výkonem práce, tj. zaměstnanec je převáděn pro jakékoli zdravotní důvody, které způsobí, že zaměstnanec není schopen dlouhodobě vykonávat dosavadní práci.

Pokud zaměstnanec dosahuje na „nové“ práci nižší výdělek, je zaměstnavatel podle zákona povinen poskytovat mu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval zaměstnanec před převedením. Zaměstnavatelé považují tuto úpravu za velmi neseriózní, protože uvedené doplatky mohou představovat výraznou položku ve mzdových nákladech zaměstnavatele, navíc charakteru „sociální renty“, která nemá s povinnostmi zaměstnavatele vůči zaměstnancům při výkonu závislé práce nic společného.

Výhrady ze strany zaměstnavatelů se týkají dále převedení na jinou práci z důvodu uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci z tzv. kvalifikačních zdravotních důvodů, tj. pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo z důvodu, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Zaměstnanec má v těchto případech rovněž podle § 139 odst. 1 zákoníku práce právo na doplatek do výše průměrného výdělku. Tato úprava je nelogická, protože nezohledňuje úpravy v jiných zákonech a klade na zaměstnavatele neodůvodněné finanční nároky. Poskytování doplatku při převedení na jinou práci z důvodu pracovního úrazu a onemocnění nemocí z povolání totiž prakticky vylučuje poskytování náhrady za ztrátu na výdělku v rámci náhrady škody z těchto důvodů.

Přitom právě pro tyto případy jsou zaměstnavatelé pojištěni v rámci zákonného pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, z něhož však v uvedených případech žádné plnění za zaměstnavatele neplyne, protože zaměstnavatel poskytuje plnění z vlastních

prostředků zaměstnanci formou doplatku, na který se uvedené zákonné pojištění nevztahuje. Pocit nespravedlivého přístupu ze strany zákonodárce je na straně zaměstnavatelů v této situaci více než pochopitelný a příslušná právní úprava volá po změně.

Uvedená úprava vzbuzuje řadu dalších pochybností, zejména pokud jde o poskytování časově neomezeného doplatku do průměrného výdělku zaměstnanci, který z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) ukončil pracovní poměr a nastoupil u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec nejenom, že obdrží 12 násobek průměrného výdělku ve formě odstupného, ale dále bude mít na základě § 139 odst. 2 také právo na doplatek.

Přitom z dikce zákona není zcela zřejmé, který zaměstnavatel by měl doplatek hradit, zda bývalý či nový zaměstnavatel. V této souvislosti se objevují různé názory, včetně výkladů, podle kterých by měl doplatek do průměrného výdělku dosažovaného u dřívějšího zaměstnavatele poskytovat nový zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru. Takové řešení však postrádá logiku a zaměstnavatelé proto oprávněně žádají provedení příslušné změny právní úpravy, která by takovým výkladům zamezila.

Pochybnosti se týkají také řešení otázky, zda doplatek má být poskytován pouze zaměstnancům, kteří byli převedeni na jinou práci a až následně ukončili pracovní poměr nebo i těm zaměstnancům, kteří na jinou práci převedeni vůbec nebyli, ale ukončili pracovní poměr a nastoupili práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele.

Tento výklad by mohl způsobit potíže především samotným zaměstnancům, kteří by se v takové situaci ocitli, protože jeho důsledkem v praxi by byla faktická nemožnost, aby takový zaměstnanec sehnal zaměstnání a nastoupil u jiného zaměstnavatele do pracovního poměru. Málokterý zaměstnavatel by totiž byl ochoten tomuto zaměstnanci poskytovat doplatek do průměrného výdělku, kterého dosahoval u dřívějšího zaměstnavatele, obzvláště pokud dříve konal kvalifikované a dobře ohodnocené zaměstnání.

Stejně výhrady vyslovují zaměstnavatelé k právní úpravě, která se týká převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, tj. převedení těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně – matky do konce 9. měsíce po porodu, konající práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje těhotenství nebo mateřství.

Ve vazbě na § 139 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel v těchto případech povinen rovněž poskytovat doplatek do průměrného výdělku. Tato úprava je věcně nesmyslná a z právního hlediska chybná, protože vylučuje poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, pro což neexistují rozumné důvody, neboť tento příspěvek je dávkou nemocenského pojištění určenou pro tyto případy, na jejímž financování se společně svým odváděným pojistným podílejí jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci.

Pro zaměstnavatele je proto velmi důležitá informace, že v návrhu technické novely zákoníku práce jsou navrhovány úpravy, které by měly řadu zmiňovaných problémů odstranit, jak vyplývá z návrhu na změnu v § 139, který je v této novele obsažen a jehož znění je uvedeno výše.

Podkladem k převedení zaměstnance na jinou práci je u tzv. zdravotních důvodů uvedených v § 41 odst. 1 zákoníku práce lékařský posudek vydaný zařízením pracovnělékařské péče (dříve závodní preventivní péče). Terminologicky měla být tato právní úprava propojena s novým zákonem o zdravotní péči, který však nebyl přijat. V současné době proto existuje výkladový problém, týkající se uznávání lékařských posudků ve věci zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon práce vydávaných zdravotnickými zařízeními.

V praxi se objevují názory, že lze pro tyto účely uznávat všechny lékařské posudky vydané příslušnými ošetřujícími lékaři. Tento názor však nepovažujeme za správný. Domníváme se, že by mělo jít o lékařské posudky vydané zdravotnickým zařízením, které poskytuje zaměstnancům pracovnělékařskou péči (viz § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce), tj. zařízením, které pro zaměstnavatele vykonává zdravotní prohlídky, vyšetření, atd. v rámci zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Uvedený výkladový problém by měl být odstraněn změnou terminologie připravovaným návrhem technické novely zákoníku práce, která termín „pracovnělékařské péče“ ve vazbě na zákon o péči zdraví lidu nahrazuje opět termínem „závodní preventivní péče“, který odpovídá současné právní úpravě.

Problémy působí v praxi zaměstnavatelům také § 41 odst. 5 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení může být zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu prostoje nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy pouze tehdy, jestliže s převedením souhlasí. Zaměstnanec může výkon jiné práce odmítnout. V tomto případě jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy podle § 207 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

K této úpravě byla vznesena ze strany zaměstnavatelů řada výhrad, zejména upozorňovali na skutečnost, že tato právní úprava je v praxi neaplikovatelná a nefunkční a představuje pro zaměstnavatele neopodstatněnou ekonomickou zátěž. Nastane-li situace, kdy zaměstnavatel nutně potřebuje v důsledku přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, aby zaměstnanec vykonával jinou práci, např. úklidové práce, jejichž potřeba byla nepříznivými povětrnostními vlivy způsobena, popř. třídil dokumenty nebo pokud zaměstnavatel dobu prostoje potřebuje využít k tomu, aby zaměstnance pověřil provedením nutných oprav, ocitne se v situaci, kdy pro nesouhlas zaměstnance tyto činnosti nebudou zabezpečeny, případně budou muset být zabezpečeny za tím účelem přijatými novými zaměstnanci, přičemž dosavadním zaměstnancům, jichž se uvedená překážka v práci týká, bude zaměstnavatel muset vyplácet náhradu mzdy.

Tato situace je z hlediska zaměstnavatelů jen těžko akceptovatelná, a proto byl návrh na její vyřešení odstraněním souhlasu zaměstnance v uvedených případech na základě dohody sociálních partnerů zapracován do návrhu technické novely zákoníku práce.

Odbory

Ze stanovisek odborových svazů vyplynula nejasnost ohledně odměňování zaměstnanců, kteří byli převedeni na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. e) až g) a § 41 odst. 2 (je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 1 písm. a) až d) a § 41 odst. 4, přísluší mu doplatek do průměrného výdělku). Podle názoru ČMKOS přísluší zaměstnankyni, která byla převedena na jinou práci z důvodu uvedeného v ustanovení § 41 odst. 1 písm. g), vyrovnávací příspěvek podle příslušných právních předpisů v oblasti nemocenského pojištění. Ohledně dalších případů pak platí, že zaměstnanci nepřislouží žádné dorovnání a bude mu náležet mzda nebo plat, kterou dosáhne na nové práci, byť by se jednalo o mzdu nebo plat menší, než který dosahoval před převedením. Bude vhodné, pokud tuto otázku upraví kolektivní smlouva tak, že i těmto zaměstnancům přísluší dorovnání do průměrného výdělku.

Z poznatků dále vyplývá, že se projevují nesrovnalosti při aplikaci ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce. Podle něj může být zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu prostoje nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy pouze tehdy, jestliže s převedením souhlasí. Jedná se o změnu vůči starému zákoníku práce, podle jehož

ustanovení § 37 odst. 4 mohl být zaměstnanec v těchto případech převeden i beze svého souhlasu. Upozorňujeme na skutečnost, že jestliže zaměstnavatel nerespektuje novou právní úpravu a chce zaměstnanci přidělit jinou práci bez jeho souhlasu, zaměstnanec může výkon této práce odmítnout. I v tomto případě jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží příslušná náhrada mzdy nebo platu.

Odbory v této otázce nicméně souhlasí s názorem zaměstnavatelů, podle kterého se jedná o úpravu zbytečně složitou a věcně nevhodnou. Z toho důvodu byl na základě dohody sociálních partnerů dán návrh na doplnění technické novely tak, aby se právní úprava této otázky vrátila do stavu, který platil za starého zákoníku práce. Tím bude dosaženo, že v případě uvedeném v § 41 odst. 5 bude moci zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu, ovšem za dobu převedení bude zaměstnanci příslušet doplatek do průměrného výdělku dosahovaného před převedením.

Další problémy jsou spojovány s platným zněním ustanovení § 139 odst. 2. Podle něj má zaměstnavatel platit doplatek do průměrného výdělku poskytovaný zaměstnanci převedenému z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) i tomu zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele. Toto ustanovení způsobuje silný tlak zaměstnavatelů, aby s nimi dotčení zaměstnanci uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru. K této otázce zdůrazňujeme, že dohoda o rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 49 je dvoustranným právním úkonem, k jehož uzavření nemůže jedna strana pracovního poměru druhou stranu jakýmkoliv legálním způsobem přimět.

Skutečností ale je, že z textu ustanovení § 139 odst. 2 vyvstává řada rozporů jak pokud se týká jeho výkladu, tak i ve vztahu k jiným otázkám, a to zejména k zákonu č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Konstrukce tohoto ustanovení totiž fakticky vylučuje, aby dotčeným zaměstnancům vznikl nárok na úrazovou rentu podle příslušných ustanovení zákona o úrazovém pojištění, protože v jejich případě nedojde ke zhoršení výdělku v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Již ve střednědobém výhledu budou tito zaměstnanci silně znevýhodněni, protože doplatek do průměrného výdělku nebude na rozdíl od úrazové renty podléhat valorizaci. Dojde tak k tomu, že doplatek do dříve dosahovaného průměrného výdělku po určité době přestane být vyplácen, protože bude konzumován nárůstem výdělku, dosahovaného v novém zaměstnání.

Pokud se týká praktické aplikace ustanovení § 139 odst. 2, pak ČMKOS souhlasí se zaměstnavateli v tom, že jeho výklad je poměrně nejistý. Není zcela zřejmé, zda má být příslušný doplatek poskytován pouze zaměstnancům, kteří byli převedeni na jinou práci a až poté ukončili pracovní poměr nebo i těm, kteří na jinou práci převedení nebyli, ukončili pracovní poměr a nastoupili práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele. Objevují se i výklady, podle kterých by měl doplatek do průměrného výdělku dosahovaného u dřívějšího zaměstnavatele poskytovat nový zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru.

Skutečností je, že posledně uvedený výklad by způsobil silně nevýhodné postavení dotčeného zaměstnance. Vzhledem k jeho „zatížení“ tímto doplatkem by totiž byl fakticky nezaměstnatelný.

ČMKOS má za to, že cesta k odstranění zmíněných problémů vede přes zrušení ustanovení § 139 odst. 2, které zamýšlí technická novela zákoníku práce.

3.10 Pracovní cesta (§ 42)

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatel může podle § 42 zákoníku práce vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, avšak může tak učinit jen na základě dohody s ním.

V praxi se v této záležitosti objevují různé názory, podle některých stačí paušální dohoda, podle jiných je nutný souhlas zaměstnance pro každou jednotlivou pracovní cestu. Protože právní úprava je obecná a nepředepisuje žádnou formu dohody zaměstnavatele se zaměstnancem v této otázce, může tudíž být i ústní. V praxi může být „souhlas“ zaměstnance projevem i konkludentně nastoupením na pracovní cestu podle pokynu zaměstnavatele.

Přestože na rozdíl od předchozí právní úpravy již není třeba, aby zaměstnavatel možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu sjednával v pracovní smlouvě, je účelné sjednat možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu přímo v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě (právní úprava naopak paušální dohodu připouští). Takové sjednání je důležité zejména v případech, kdy se předpokládá častější vysílání zaměstnance, aby se předešlo opakovaným nutným výslovným souhlasům zaměstnance s každou konkrétní cestou.

V souvislosti se změnami pracovního poměru se opětovně objevil požadavek zaměstnavatelů na zapracování bývalého institutu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Agenturní zaměstnávání jako způsob, který umožňuje zaměstnavateli využít „cizích“ zaměstnanců napomáhá pokrýt dočasnou zvýšenou potřebu nárůstu zaměstnanců, ale je to velmi nákladný způsob zajištění potřebných zaměstnanců, který nemůže operativně vyřešit každou situaci.

Proto si někteří zaměstnavatelé zajistili sami povolení ke zprostředkování zaměstnání, aby mohli pružně přidělovat zaměstnance v rámci jednotlivých firem. To se týká zejména velkých konglomerátů a holdingového uspořádání společností. Zaměstnavatelé využívají k řešení uvedených problémů i další způsoby, jako např. vyslání zaměstnance na pracovní cestu nebo poskytování pracovního volna bez náhrady mzdy. Uvedené způsoby „alternativního“ řešení navozují otázku, zda do budoucna nezávázat možnost zapracování institutu přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, zejména ve vazbě na směrnice Evropské unie.

Odbory

V oblasti pracovní cesty směřovaly některé připomínky rovněž k otázce dohody o vyslání na pracovní cestu. Máme za to, že není nutné, aby zaměstnanec vyslovoval souhlas s vysláním na každou pracovní cestu a je možné situaci řešit paušálním souhlasem uděleným např. v pracovní smlouvě. Vede nás k tomu i srovnání s § 240, podle kterého mohou být zde uvedení zaměstnanci vysláni na pracovní cestu pouze se svým souhlasem. V těchto případech tedy bude muset zaměstnanec udělit souhlas ke každé pracovní cestě zvlášť. Vycházíme-li pak z předpokladu racionálního zákonodárce, docházíme k tomu, že pokud by jeho záměrem bylo zakotvit toto pravidlo obecně pro všechny zaměstnance, nevytvářel by speciální ustanovení § 240 a stanovil by je pro všechny zaměstnance v § 42.

3.11 Skončení pracovního poměru výpovědí a výpovědní doba (§ 50 až 52)

V právní úpravě skončení pracovního poměru výpovědí obsažené v zákoníku práce došlo ke změnám zejména

v oblasti výpovědní doby a odstupného. Důležitou změnou je, že výpovědní doba podle zákoníku práce trvá pouze dva měsíce namísto tří měsíců podle starého zákoníku. V souvislosti s tím se odstupné při výpovědi z tzv. organizačních důvodů zvýšilo z předchozího dvojnásobku na trojnásobek průměrného výdělku. Kromě toho bylo zavedeno odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě výpovědi dané z důvodů ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (tzv. kvalifikované zdravotní důvody).

Zaměstnavatelé

Výpovědní doba podle § 51 odst. 1 musí být stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Jde o novou možnost, na kterou si praxe teprve zvyká. Problémy se týkají zejména postupu, který by zabezpečil, že výpověď bude „stejná“ pro všechny zaměstnance.

Při využití možnosti prodloužit délku výpovědní doby totiž musí zaměstnavatel dbát o to, aby neporušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci. Pokud bude uvažovat o jejím prodloužení, lze tuto možnost využít pro určité kategorie zaměstnanců, např. u vrcholových vedoucích zaměstnanců, u nichž je sjednána možnost odvolání, jako určitá kompenzace za tuto dohodu.

Sjednání delší výpovědní doby je možné i u pracovních míst, resp. činností, kde je zapotřebí delší čas pro jejich zabezpečení. V žádném případě by však nemělo dojít k situaci, kdy by se různá výpovědní doba odvíjela od toho, zda se jedná o muže či ženu (je nutno dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami), nebo v jednom útvaru na stejných místech byla prodloužena délka výpovědní doby jen jednomu zaměstnanci, aniž by si to žádal, a jinému nikoliv.

Pokud se týká výpovědních důvodů, v dotazníkovém šetření se objevily i požadavky na zavedení nového výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele, a to možnosti výpovědi z tzv. „spravedlivých“ důvodů, jejichž důvodnost a oprávněnost by byla přezkoumatelná soudem v případě nesouhlasu zaměstnance, jako je tomu v některých dalších evropských právních úpravách. K této otázce bude účelné se vrátit při přípravě avizované zásadní věcné novely zákoníku práce v příštím roce.

Odbory

Podle poznatků z praxe se zkrácení výpovědní doby a zvýšení odstupného v zásadě osvědčilo, neboť dochází k rychlejšímu rozvázání pracovního poměru s vyšší kompenzací pro zaměstnance.

Určité problémy se vyskytly ohledně vztahu přechodných ustanovení zákoníku práce k otázce práv zaměstnance vyplývajících z výpovědi v situaci, kdy zaměstnanec dostal výpověď před 31. 12. 2006, ale výpovědní doba skončila až po 1. 1. 2007. Nebyla dána dostatečná právní jistota ohledně toho, jak vysoké odstupné zaměstnanci přísluší a jak dlouho trvá výpovědní doba. Podle názoru ČMKOS je pro výši odstupného rozhodný den, kdy vzniklo právo na jeho výplatu. Pokud tedy v daném případě výpovědní doba skončila až po 1. 1. 2007, příslušelo zaměstnanci odstupné podle nové právní úpravy (ve výši trojnásobku průměrného výdělku) bez ohledu na to, kdy byla dána zaměstnanci výpověď. Stejným pravidlem se řídí běh výpovědní doby. Jestliže její běh započal před 31. 12. 2006, pro její délku byl rozhodný starý zákoník a trvala 3 měsíce.

3.12 Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru z důvodů porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem [§ 52 písm. g), § 55 odst. 1 písm. b)]

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr mimo jiné pro „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ (dále jen „porušení povinností“), je-li dána příslušná intenzita tohoto porušení. Tento pojem nahradil dříve používaný pojem „pracovní kázeň“.

Zaměstnavatelé

Ze stanovisek řady zaměstnavatelů vyplynul požadavek opětovného zavedení pojmu „pracovní kázeň“, protože se s ním již účastníci pracovněprávních vztahů naučili pracovat a existovala všeobecná shoda (opírající se často o judikaturu) o jeho obsahu a výkladu, včetně odlišení jednotlivých stupňů intenzity porušení pracovní kázně.

Pokud jde o obsahovou stránku tohoto výpovědního důvodu, nepředstavuje žádnou zásadní věcnou změnu. Za porušení povinností zaměstnance, za které je možné dát výpověď podle tohoto ustanovení, je třeba považovat porušení všech povinností, které pro zaměstnance vyplývají z právních předpisů, tj. zejména ze zákoníku práce, ale návazně také z pracovního řádu, vnitřních předpisů, porušení povinností sjednaných v pracovní smlouvě a povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Výčet základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců je obsažen v § 301 až 303 zákoníku práce, které obsahují výčet základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Z těchto ustanovení jednoznačně vyplývá, že porušením povinností ze strany zaměstnance ve smyslu citovaných ustanovení je i neplnění pokynů nadřízených vydaných v souladu s právními předpisy.

Pro účely případných soudních sporů je proto důležité, aby zaměstnavatelé již při nástupu zaměstnance do pracovního poměru zajistili, že zaměstnanec byl prokazatelně seznámen se svými konkrétními povinnostmi, tj. s pracovním řádem a organizačními a řídicími dokumenty, které se ho týkají a které konkretizují povinnosti obecně stanovené zákonem.

Odbory

Rovněž ze stanovisek odborových svazů a odborových organizací vyplynuly nejasnosti týkající se změny pojmu pracovní kázeň na porušení povinností. Shodně se zaměstnavatelé zastávají názor, že se fakticky jedná o jiný název téhož a že tedy nedošlo k podstatné věcné změně obsahu tohoto výpovědního důvodu, resp. důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Upozorňujeme nicméně na to, že k platné výpovědi nebo okamžitému zrušení pro porušení povinností je třeba, aby zaměstnavatel jednoznačně doložil, že zaměstnanec tuto povinnost měl, a specifikoval, jakým způsobem ji porušil.

Odborové svazy pokládaly i dotazy vztahující se k rozlišování méně závažné, závažné a hrubé intenzitě porušení povinností. Tato terminologie byla bezesbýtku převzata ze staré pracovněprávní úpravy, a proto je třeba se s touto otázkou vypořádat v duchu předchozí praxe a soudní judikatury. Z obou těchto pramenů jednoznačně vyplývá, že nemůže existovat žádné jednoznačné kritérium určující intenzitu

porušení právní povinnosti v konkrétním případě. Nelze se v žádném případě spolehnout na předem určenou paušální kvalifikaci určitého jednání jako hrubého nebo závažného porušení, nýbrž je vždy třeba pečlivě zkoumat konkrétní podmínky a okolnosti, za kterých se zaměstnancovo porušení povinnosti odehrálo, a intenzitu porušení vyvodit právě z nich.

3.13 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (§ 56 odst. 1)

Zaměstnavatelé

Podle § 56 odst. 1 písm. b) může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, náhradu mzdy nebo „jakoukoli jejich část“. K této úpravě byla řada výhrad ze strany zaměstnavatelů, kteří poukazovali na skutečnost, že v praxi se může jednat často o nevyplacené nepatrné částky v řádu korun, za které může např. chybět propočítání výše mzdy v neprospěch zaměstnance.

Sankce pro zaměstnavatele v těchto případech v podobě odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku je považována všeobecně jako neúměrná. Objevily se proto návrhy jiných formulací, které by toto opatření vázaly např. na „podstatnou část“, „významnou část“ nevyplacené mzdy nebo náhrady mzdy a také návrhy, aby zákon tuto část vůbec nespécifikoval.

Odbory

Za závažný problém zákoníku práce považují odbory úpravu vyplácení odstupného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Toto odstupné přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) (jestliže zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti) a nikoli z důvodu podle § 56 odst. 1 písm. a) (jestliže zaměstnavatel neumožní zaměstnanci výkon jiné práce do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, podle kterého nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví). Další problém vyplývá z ustanovení § 56 odst. 2, který stanoví, že odstupné přísluší ve výši podle § 67. Zde jsou však upraveny dvě výše odstupného (trojnásobek průměrného výdělku a dvanáctinásobek průměrného výdělku) a v důsledku legislativního omylu zde tak dochází k velmi nejisté situaci.

Řešení obou zmíněných problémů přináší technická novela zákoníku práce, podle níž má § 56 odst. 2 znít takto:

„Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle odstavce 1 přísluší právo na odstupné ve výši podle § 67 odst. 1 věty první, odst. 2 a 3.“

Bude-li tato změna realizována, bude všem zaměstnancům, kteří okamžitě zruší pracovní poměr, příslušet odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Pokud se týká výkladu § 56 odst. 1 písm. b), pak máme za to, že není možné, aby zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr na základě toho, že byl v důsledku administrativní chyby zaměstnavatele zkrácen o částku např. v řádu korun. I na tuto oblast se totiž vztahuje korektiv dobrých mravů, pro pracovní právní vztahy výslovně zakotvený v § 13 odst. 5. Je zřejmé, že uvedené jednání zaměstnance by bylo nutno označit za tzv. šikanózní, tedy rozporné s dobrými mravíky a v důsledku § 39 občanského zákoníku neplatné.

3.14 Zákaz skončení pracovního poměru zaměstnavatelem pro porušování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance podle zákona o nemocenském pojištění (§ 57)

Zaměstnavatelé považují za nepřijatelné, aby neměli mít možnost skončit se zaměstnancem pracovní poměr pro porušování režimu dočasně práce neschopného ve smyslu § 56 odst. 2 písm. b). Tato úprava by měla vstoupit v účinnost nabytím účinnosti zákona o nemocenském pojištění, který přenáší na zaměstnavatele povinnost placení „nemocenské“, včetně kontroly dodržování režimu práce neschopného zaměstnance v prvních 14 dnech jeho pracovní neschopnosti.

Jestliže platí, že nenastoupení do práce je neomluvená absence spojená pro zaměstnance se ztrátou mzdy, která může být posuzována jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vážících se k výkonu práce zaměstnance, pak porušení režimu dočasně práce neschopného, kdy je zaměstnanec rovněž placen zaměstnavatelem a jím kontrolován, by mělo mít pro zaměstnance analogické důsledky.

Je nesporné, že spolu s kontrolou pravidel musí být stanoven postih za jejich porušování. Vzhledem ke skutečnému obsahu kontrolních oprávnění zaměstnavatelů (vycházky, místo pobytu zaměstnance, složitý mechanismus prokázání porušení) by se jednalo o opatření výjimečné. Řada zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají např. občany ze Slovenska, je přesvědčena, že zaměstnanci jsou v této situaci prakticky nepostižitelní a to je také jeden z hlavních důvodů, proč je celá nová právní úprava nemocenského pojištění zaměstnavateli odmítána.

3.15 Právo na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1)

Podle zákona přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Tato úprava je ze strany zaměstnavatelů velmi kritizována, protože fakticky zavádí nové jednorázové plnění, „sociální rentu“, která je ve vazbě na § 139 odst. 2 zákoníku práce příliš štědrým zdrojem příjmu pro některé kategorie zaměstnanců a může být snadno v praxi zneužívána. Z toho důvodu byla na základě dohody sociálních partnerů zapracována do návrhu technické novely úprava, která by alespoň částečně námitky zaměstnavatelů týkající se některých zvlášť neodůvodněných situací zohlednila v tom smyslu, že by zaměstnavatel nemusel zaměstnanci odstupné poskytnout.

Jde o případy, kdy se zaměstnavatel plně zproští odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc povolání, tj. o spravedlivé řešení situace, kdy postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo kdy k uvedené škodě na zdraví došlo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit.

3.16 Povinnost vracet odstupné i při výkonu krátkodobých prací na základě dohody o provedení práce (§ 68)

Za problematickou je jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců a odborů označována úprava, která ukládá zaměstnanci vracet odstupné i v případě, kdy po skončení pracovního poměru znovu vykonává pro zaměstnavatele práci v některém z pracovních vztahů upravených zákoníkem práce, tj. v pracovním poměru, na základě dohody o pracovní činnosti i na základě dohody o provedení práce. V praxi zaměstnavatelů přitom často dochází situacím, kdy při rušení pracovních míst nebo organizačních jednotek je nezbytné, popřípadě v zájmu zachování kontinuity výkonu některých činností pro určitou velmi omezenou dobu zabezpečit některé dílčí práce související s převedením či rušením agend bývalými zaměstnanci na základě dohody o provedení práce.

Jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance je neopodstatněné vzhledem k velmi omezenému rozsahu a době trvání takové práce, aby v těchto případech zaměstnanec vracel odstupné, které je určitou formou kompenzace za ztrátu „trvalého“ zaměstnání. Zaměstnavatelé si v této souvislosti stěžují rovněž na problémy s výpočtem výše odstupného, které by měl zaměstnanec vracet, ve vazbě na odměnu z dohody o provedení práce.

Dobrou zprávou pro obě strany pracovních vztahů je, že se na základě dohody sociálních partnerů podařilo doplnit do návrhu technické novely zákoníku práce ustanovení, které povinnost vracet odstupné v těchto případech zruší.

3.17 Práva zaměstnance vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru, požadavek na zapracování tzv. moderačního práva

O neplatné rozvázání pracovního poměru se jedná, když zaměstnavatel nebo zaměstnanec učiní právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, jenž nemá všechny náležitosti stanovené zákoníkem práce nebo při kterém nebyly splněny podmínky stanovené zákoníkem práce pro platnost tohoto úkonu. Takovým vadným právním úkonem bývá nejčastěji neplatná výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. K právním vadám s důsledkem neplatnosti příslušného právního úkonu však dochází i při zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo uzavření dohody o skončení (rozvázání) pracovního poměru.

Příkladem takového porušení podmínky stanovené zákonem jsou např. porušení zákazu výpovědi (při výpovědi ze strany zaměstnavatele), nesplnění povinnosti zaměstnavatele písemně upozornit zaměstnance v předepsané lhůtě na nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce nebo na soustavně méně závažné porušování pracovní kázně, nesprávné posouzení (stanovení) posledního dne zkušební doby nebo chybné započtení doby překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, do zkušební doby (při zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

Velké výhrady vznesla řada zaměstnavatelů k vypuštění tzv. moderačního práva soudu ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru ze zákoníku práce ve vztahu k náhradě mzdy po uplynutí doby šesti měsíců od oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Podle předchozí právní úpravy, pokud přesahovala celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy šest měsíců, mohl soud na žádost zaměstnavatele jeho povin-

nost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat.

Důvodem této právní úpravy byla skutečnost, že soudní spory v České republice často trvají i několik let, a že bez moderačního práva již po uplynutí přiměřené doby není zaměstnavatel rozhodnutím soudu spravedlivě postižen za vlastní chybu (neplatné rozvázání pracovního poměru), nýbrž nespravedlivě velmi tvrdým způsobem za chybu státu (průtahy soudu v řízení, ve kterém se příslušný pracovní právní spor projednává). Je třeba vzít do úvahy, že výsledná celková výše náhrady mzdy za celou dobu trvání soudního sporu může být velmi vysoká a v důsledku toho mít i velmi negativní dopad na zaměstnavatele a jeho osud, a že současná právní úprava velmi motivuje zaměstnance k protahování soudního sporu.

Zaměstnavatelé proto ve svých vyjádřeních k této problematice často vyslovovali požadavky na zavedení určité přiměřené maximální délky doby poskytování náhrady mzdy (platu), nebo alespoň takové úpravy, která by umožnila, aby soud z důvodů zvláštního zřetele hodných mohl rozhodnout o snížení celkové výše náhrady, kterou je zaměstnavatel povinen v případě prohraného sporu zaměstnanci vyplatit.

V této otázce se vzhledem k negativnímu postoji odborů nepodařilo dosáhnout v rámci jednání sociálních partnerů o návrzích na doplnění technické novely zákoníku práce shody, a proto bude zapotřebí se k ní znovu vrátit v příštím roce v rámci přípravy zásadní věcné novely zákoníku práce. Na základě výzvy sociálních partnerů bylo dosaženo pouze příslibu ministerstva spravedlnosti, že přijme konkrétní opatření ke zrychlení pracovních sporů o rozvázání pracovního poměru (sociální partneři navrhovali stanovit v občanském soudním řádu lhůty na projednání pro tyto spory).

3.18 Dohoda o pracovní činnosti (§ 76)

Na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci pouze do rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, bez jakýchkoli výjimek. Tuto úpravu považují zaměstnavatelé za nevýhodnou z hlediska zabezpečení dočasných nárazových úkolů nebo sezonních prací. Řada zaměstnavatelů ve svých vyjádřeních doporučovala vrátit se k původní úpravě, která obsahovala výjimky, kdy bylo možné konat práci až do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 39 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.).

Tyto výjimky se týkaly práce k zabezpečení naléhavých zvýšených úkolů zaměstnavatele, nepřesahující dobu tří měsíců v kalendářním roce, jestliže splnění těchto úkolů vyžadovalo dočasné nárazové hromadné výpomoci zaměstnanců a výpomoc občanů zabezpečovanou obcemi k zvelebování obcí a zaměstnanec nebyl v téže době zaměstnán v jiných pracovních nebo obdobných vztazích v celkovém rozsahu přesahujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Tuto úpravu se nepodařilo do dohody sociálních partnerů o doplnění technické novely zákoníku práce prosadit a návrh technické novely zákoníku práce ji proto neobsahuje.

3.19 Pracovní doba mladistvých zaměstnanců nejvýše 30 hodin týdně v souhrnu všech pracovních vztahů [§ 79 odst. 2 písm. d)]

Zkrácení délky stanovené týdenní pracovní doby u všech mladistvých na 30 hodin považují zaměstnavatelé za neodůvodněné a jsou přesvědčení, že povede k omezení zájmu podniků zejména o letní brigády středoškoláků s ohledem na

skutečnost, že jejich práci využívají zejména k tomu, aby nahradili zaměstnance pracující na plný úvazek v době jejich čerpání dovolené.

Přehnaná ochrana mladistvých se tak zřejmě obrátí v jejich neprospěch a přitom není nezbytná – českým zákoníkem práce přijatá omezení nám neukládá ani směrnice 94/34/ES o ochraně mladých lidí v práci, která požaduje omezit pracovní dobu dospívajících na 8 hodin denně a 40 hodin týdně, což je naplněno obecnou délkou stanovené týdenní pracovní doby upravené zákoníkem práce.

Zaměstnavatelé byli ve svých vyjádřeních většinou názoru, že je zbytečné omezovat rozsah pracovní doby u osob mladších 18 let a bránit těmto osobám, převážně studentům na letních brigádách (většinou nejde o práci v pracovním poměru) v možnosti přivýdělnku z pracovní činnosti, která jim současně umožňuje získat potřebnou dobu zaměstnání pro účely vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti (§ 39 a násl. zákona o zaměstnanosti). Příslušná nová úprava, která vychází částečně vstřícně těmto názorům zaměstnavatelů a také potřebám mladistvých zaměstnanců, byla na základě dohody sociálních partnerů začleněna do připravované technické novely zákoníku práce.

Pokud jde o problematiku sčítání pracovní doby u mladistvých ve všech pracovněprávních vztazích, považují zaměstnavatelé tuto úpravu za administrativně náročnou a obtížně proveditelnou. Je téměř nemožné, aby zaměstnavatel dodržoval toto omezení i s přihlédnutím k ostatním pracovněprávním vztahům mladistvého zaměstnance, protože tento zaměstnanec nemá povinnost sdělit zaměstnavateli, zda vykonává práci ještě u jiného zaměstnavatele. Lze tedy předpokládat, že zmíněné ustanovení bude v praxi často obcházeno.

Protože pro letošní rok nebyla žádná změna nové právní úpravy realizována, vedla tato úprava pracovní doby mladistvých některé zaměstnavatele k rozhodnutí, že zaměstnance mladší 18 let nebudou do pracovního poměru přijímat a zaměří se na získávání věkově starších zaměstnanců, u nichž taková omezení neplatí.

3.20 Konto pracovní doby (§ 86)

Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, a pokud nepůsobí u zaměstnavatele odborová organizace, lze je zavést vnitřním předpisem. Další podmínkou uplatnění konta je, že zaměstnavatel k němu předchází souhlas všech jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude týkat.

Smyslem konta pracovní doby má být umožnit zaměstnavatelům pružně reagovat na výkyvy v poptávce po jeho produkci. V průběhu vyrovnávacího období (až 26 týdnů, resp. až 52 týdnů, stanoví-li tak kolektivní smlouva) totiž může mít zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu tak, aby to odpovídalo potřebám zaměstnavatele, daných množstvím požadované produkce. Zaměstnanci jsou přitom odměňováni tzv. stálou mzdou a ve vyrovnávacím období jim nejsou propláceny příplatky, zejména příplatky za práci přesčas. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku, který se zjistí z předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích a náleží zaměstnanci i za období, kdy mu zaměstnavatel práci nerozvrhl.

Není ovšem pravdou, že by se zaměstnavatelé vyplácení příplatků při zavedení konta pracovní doby zcela vyhnuli. Musí totiž vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance a na těchto účtech evidovat mimo jiné skutečně odpracovanou dobu a dosaženou mzdu zaměstnance, na kterou mu v průběhu vyrovnávacího období vzniklo právo. Po skončení vyrovnávacího období musí zaměstnavatel porovnat součet vyplacených stálých mezd a výši vzniklého mzdového práva a případný rozdíl zaměstnanci doplatit.

Ohlasy na novinku v regulaci pracovní doby, tedy na konta pracovní doby, jsou velmi rozporuplné. Některými zaměstnavateli je tento institut vítán jako přínos k větší flexibilitě pracovní doby, jiní jsou ohledně jeho zavádění poměrně zdrženliví, neboť jeho právní úpravu považují za nedokonalou a příliš složitou. Ze strany zaměstnanců a odborových organizací pak vyvstávají pochybnosti ohledně konkrétního způsobu rozvrhování směn v rámci konta pracovní doby a projevují se i nesouhlasná stanoviska se způsobem odměňování v průběhu vyrovnávacího období.

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé velmi uvítali záměr zákonodárce upravit v zákoníku práce konto pracovní doby jako další právní formu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, která umožňuje pružně reagovat v oblasti pracovní doby na potřebu práce měnící se v čase v závislosti na změnách v odbytu, poptávce po službách apod. Nová úprava však svými podmínkami jejich očekávání nenaplnila a řada zaměstnavatelů proto velmi zvažuje, zda tento obecně užitečný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby vůbec zavést.

Kromě některých nejasností, pokud jde vlastní rozvrhování práce v kontu, propočet průměrného výdělku při poskytování náhrady mzdy, stanovení výše stálé mzdy při pokračování konta v dalším období, apod., hrají v jejich rozhodování důležitou roli i ekonomické parametry konta, zejména minimální výše stálé mzdy, která má být zaměstnancům vyplácena, a která je z pohledu zaměstnavatelů vysoká.

Ze strany zaměstnavatelů je za problematickou považována skutečnost, že k uplatnění konta pracovní doby je nutné získání souhlasu každého jednotlivého zaměstnance, kterého se má týkat. Tato úprava je předmětem kritiky především z důvodů administrativní náročnosti při velkém počtu zaměstnanců, kterých by se měla práce v kontu týkat, neboť vyžaduje získání souhlasu každého z nich, a také proto, že není jasné, jak lze prakticky řešit případy, když některý zaměstnanec k zavedení konta souhlas odmítne dát, případně svůj udělený souhlas později odvolá, nebo odmítne dát souhlas na další období. Tyto problémy byly sociálními partnery široce diskutovány v rámci jednání o dohodě o změnách zákoníku práce a bylo dosaženo shody na řešení, kdy bude jednotlivý souhlas zaměstnance nahrazen ujednáním v kolektivní smlouvě a tam, kde odbory nepůsobí, upraví zaměstnavatel konto vnitřním předpisem, aniž by byl vyžadován souhlas jednotlivého zaměstnance. Příslušný návrh byl na základě dohody sociálních partnerů zahrnut do připravované technické novely zákoníku práce.

Pokud se týká rozvrhování pracovní doby v rámci vyrovnávacího období, problematické se z hlediska zaměstnavatelů jeví naplnění zákonného požadavku na seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby na celé vyrovnávací období 1 týden před zavedením konta (tj. 26, či 52 týdnů). Vzhledem ke změnám rozsahu zakázek, či obtížné předvídatelnosti vývoje situace na trhu v řadě odvětví na delší časové odvětví není prakticky možné předem na celé období pracovní dobu rozvrhnout a tato zákonná podmínka tak v současnosti praktickou využitelnost konta pracovní doby velmi omezuje. Příslušná právní úprava by měla být proto na základě úpravy dohodnuté sociálními partnery a převzaté do návrhu technické novely zákoníku práce zpřesněna tak, aby zaměstnavatel mohl v průběhu vyrovnávacího období rozvrh pracovní doby měnit a oznámit přesné rozvržení zaměstnanci vždy s týdenním předstihem na následující 4 týdny.

Dalším z prvků právní úpravy, která mnohé zaměstnavatele odrazuje od zavedení konta pracovní doby, je výše stálé mzdy, která musí být zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období

bí poskytována. Z jejich strany bylo proto navrhováno snížit minimální výši smluvní mzdy např. na 60 % s tím, že by zároveň nebyla podkročena celková výše minimální mzdy.

Překážku vidí zaměstnavatelé v tom, že si musí předem odhadnout, zda skutečně odpracovaná pracovní doba v rámci konta pracovní doby bude vyšší než pracovní doba odpovídající 80 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel je totiž povinen po skončení období, v němž bylo konto uplatněno, zaměstnanci vyrovnat rozdíl mezi stálou mzdou a dosaženou mzdou, na kterou má zaměstnanec právo podle zákoníku práce a sjednaných podmínek.

Z pohledu zaměstnance je samozřejmě důležité, že mu vždy bude doplacen příslušný rozdíl, avšak nikdy po něm nebude požadováno vrácení části stálé mzdy, pokud pracovní doba odpovídající 80 % průměrného výdělku nebyla zaměstnancem pro nedostatek práce na straně zaměstnavatele odpracována.

Vzhledem k tomu, že možnou změnu právní úpravy zakotvující stálou mzdou ve výši 80 % průměrného výdělku se dojednat zaměstnavatelům s odbory nepodařilo, je zřejmé, že konta pracovní doby se vyplatí zavést pouze zaměstnavatelům, kteří mohou reálně předpokládat v určitém období zvýšené množství zakázek, tj. i větší rozsah přesčasů.

Práce přesčas je při uplatnění konta pracovní doby až práce konaná nad celkovou pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. To znamená, že práci přesčas je v případě vyrovnávacího období v délce 26 týdnů až práce nad „dvacetišestitýdenní“ stanovenou pracovní dobu a při 52 týdnech práce nad „padesátitýdenní“ stanovenou pracovní dobu.

Odbory

Z poznatků zaslanych odborovými svazy vyplývá, že výkladové potíže jsou v oblasti konta pracovní doby spojeny se způsobem rozvrhování směn. Podle ustanovení § 84 je zaměstnavatel v případě uplatnění konta pracovní doby povinen rozvrhovat týdenní pracovní dobu nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Podle důvodové zprávy k § 84 musí být rozvrh pracovní doby vypracován na celé období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, tedy na celé vyrovnávací období konta pracovní doby. Otázkou zůstává, co všechno může být obsahem dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Poznátky k této otázce v současné době nemáme i s ohledem na to, že je konto pracovní doby v praxi zatím zaváděno poměrně výjimečně.

Pokud se týká odměňování v průběhu vyrovnávacího období, pak z poznatků odborových svazů vyplývá, že stálá mzda ve výši 80 % průměrného výdělku může některým, zejména nízkopříjmovým skupinám zaměstnanců, způsobovat materiální potíže. S ohledem na tuto skutečnost odbory nemohou souhlasit se snížením této výše např. na 60 %, jak navrhuje zaměstnavatelé.

Odbory dále poukazují na to, že účelem institutu konta pracovní doby má být to, aby se zaměstnavatel prostřednictvím efektivnějšího a flexibilnějšího rozvrhování směn vyhnul přesčasové práci. Konto tedy nemá sloužit k tomu, aby zaměstnavateli umožnilo bez ohledu na další okolnosti šetřit v průběhu vyrovnávacího období mzdové prostředky a tím nutit své zaměstnance k faktickému poskytování ekonomicky výhodného úvěru.

Konto pracovní doby by rovněž nemělo být používáno v případech, kdy zaměstnavatel pouze potřebuje z důvodu nízké poptávky po jeho produkci utlumit výrobu (k tomu je využitel-

ný institut tzv. částečné nezaměstnanosti, upravený v § 209 zákoníku práce), nýbrž zejména v situacích střídavé nebo výrazně proměnlivé potřeby práce v důsledku střídání období silnější a slabší poptávky po produktech. Potom je zcela na zaměstnavateli, aby na základě této předpokládané poptávky a s ní související potřeby práce stanovil délku vyrovnávacího období tak, aby byl pro něj výsledek ekonomicky výhodnější než při použití rovnoměrného nebo „běžného“ nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Pokud se dále týká stálé mzdy, pak její výše nemůže být podle našeho názoru v žádném případě nižší nežli minimální mzda. Dále je třeba připomenout, že odborová organizace se může v rámci kolektivního vyjednávání pokusit o stanovení stálé mzdy na vyšší úrovni než 80 % průměrného výdělku, což stanoví zákon jako minimum. Rovněž je možné sjednat, že bude zaměstnavatel už v průběhu vyrovnávacího období vyplácet některé příplatky, např. za práci v noci nebo v sobotu a v neděli.

3.21 Pružné rozvržení pracovní doby (§ 85)

Při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel stanoví tzv. „základní pracovní dobu“, tj. dobu, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti (např. od 9 do 15 hodin) a dále „volitelnou pracovní dobu“ pro začátek a konec pracovní doby tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin (např. od 6 do 18 hodin). Zaměstnanec si při tomto rozvržení pracovní doby sám volí začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci volitelné pracovní doby.

Zákoník práce nově stanoví, že pružné rozvržení pracovní doby se uplatňuje při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Tato koncepce je ale ovšem podle našeho názoru z právně teoretického hlediska již sama o sobě chybná. Pokud se totiž zamyslíme nad podstatou rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pak zjistíme, že základním principem je zde povinnost, resp. právo zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci beze zbytku pracovní dobu tak, aby byl příslušný objem pracovní doby naplněn v určitém období. U rovnoměrného rozvržení je tímto obdobím 1 týden, u nerovnoměrného rozvržení vyrovnávací období v délce nejvýše 26 týdnů, popř. 52 týdnů, stanoví-li tak kolektivní smlouva.

Podstata pružné pracovní doby je ale poněkud odlišná. Zaměstnavatelovo právo rozvrhovat pracovní dobu se totiž vyčerpává stanovením základní a volitelné pracovní doby, která je pro dané období konstantní. Zbytek práva rozvrhovat pracovní dobu je přenesen na zaměstnance, který si v mezích volitelné pracovní doby a za zachování základní pracovní doby samostatně určuje začátek a konec směn. Tím je pojmově vyloučena aplikace rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení, neboť k jednomu ani druhému ze strany zaměstnavatele fakticky nedochází.

Úlohou zaměstnavatele by mělo být pouze určit, v jakém období musí být naplněna týdenní pracovní doba tomuto období odpovídající (např. při stanovené pracovní době 40 hodin a při období 4 týdnů se jedná o naplnění 160 hodin) a zbytek ponechat na zaměstnanci. Právě zaměstnanec by pak měl rozhodovat o „rovnoměrnosti“ či „nerovnoměrnosti“ své pracovní doby, a to s ohledem na vlastní způsob organizace práce.

Ze smyslu pružné pracovní doby tedy vyplývá, že by měla být upravena vedle institutů rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby jako samostatný a svébytný způsob organizace pracovní doby a nikoli v jejich rámci. Z tohoto hlediska byla vyhovující právní úprava obsažená ve starém zákoníku práce.

Z uvedených nesrovnalostí současné právní úpravy pružné pracovní doby vyplývají i zcela praktické problémy. Ty vyplývají z toho, že čtyřtýdenní vyrovnávací období, na které byla praxe zvyklá, je přípustné pouze v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, což je poměrně těžko aplikovatelné. Právní úprava tím brání jak dostatečně efektivnímu využití pracovní doby v zájmu zaměstnavatele, tak i zohlednění individuálních potřeb zaměstnanců.

Daná problematika byla zevrubně projednána v rámci jednání sociálních partnerů o návrzích na doplnění technické novely zákoníku práce. V tomto návrhu byla připravena i taková změna právní úpravy, která požadavkům praxe vyhovuje. Uvedená změna by měla zajistit návrat k odpovídajícímu postavení pružné pracovní doby jako samostatné formy rozvržení pracovní doby, které se neváže na rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení. Tím budou odstraněny komplikace při potřebě využít při pružném rozvržení čtyřtýdenní vyrovnávací období.

3.22 Přestávky v práci (§ 88)

Zaměstnavatel je povinen podle § 88 odst. 1 zákoníku práce poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Zaměstnancům ve věku do 18 let musí být tato přestávka poskytnuta vždy nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávky nelze poskytovat na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby. Přestávku v práci na jídlo a oddech lze rozdělit do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

Podle § 88 odst. 2 je možné přestávku v práci na jídlo a oddech rozdělit do několika částí v trvání nejméně 15 minut. Touto úpravou bylo sledováno vyloučení možnosti dělení přestávek na několik kratších, např. pětiminutových přestávek, neboť takto rozdělená přestávka nemůže plnit svou funkci. Popsané pravidlo ovšem způsobilo, že přestávku nelze rozdělit např. na části v délce 20 minut a 10 minut, což bylo v minulosti poměrně běžnou praxí, vyhovující jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.

Nová právní úprava je z tohoto důvodu kritizována zaměstnavateli i zaměstnanci. Kritické připomínky vznášeli zejména zaměstnavatelé, u kterých se pracuje ve třísměnném provozu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Každá směna trvá 7,5 hod, k nimž se přičítá přestávka v délce 0,5 hod. a směna tudíž celkem trvá 8 hod., což při 3 směnách odpovídá 24 hodinám. Pokud mají např. zaměstnavatel i zaměstnanci zájem zachovat výše uvedené dělení přestávky a měli by vyhovět zákonem stanovenému limitu 15 minut pro každou část dělené přestávky, není možné prakticky zajistit, aby se všichni zaměstnanci např. včas přemístili do jídelny, najedli a vrátili na svá pracoviště. Řešení této situace spočívající v prodloužení jedné části přestávky o 5 minut, tj. prodloužení přestávky na jídlo a oddech na 35 minut celkem (kompenzované zkrácením stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy), by znamenalo nárůst nákladů na straně zaměstnavatele.

Z připomínek zaslanych odborovými svazy je zřejmé, že tato úprava nevyhovuje zaměstnancům právě z toho důvodu, že přestávka v trvání 15 minut je příliš krátká na to, aby se zaměstnanec najedl a odpočinul si. Jestliže je tedy přestávka rozdělena do těchto dvou částí, znamená to faktické popření jejího smyslu, který spočívá v tom, že zaměstnanec po určité části odpracované směny regeneruje své pracovní síly prostřednictvím odpočinku a jídla.

Na základě dohody sociálních partnerů byla proto do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava

vypouštějící povinný 15 minutový limit pro části přestávek tak, aby bylo možné vyhovět zavedeným pravidlům zaměstnavatele a zajistit zaměstnancům potřebnou dobu na jídlo a oddech v souladu se zákonem.

Podle vyjádření zaměstnavatelů v praxi činí problémy i bezpečnostní přestávka, která se poskytuje v případech, které stanoví zvláštní právní předpis (např. při monotónní činnosti u pásové výroby, u řidičů aj.). Bezpečnostní přestávky se poskytují zpravidla v délce 5 až 10 minut a musí být zařazeny po každých dvou hodinách nepřetržité práce. Pokud má zaměstnanec na tuto přestávku právo, započítává se do pracovní doby a zaměstnanci za ni přísluší mzda.

K problémům dochází tehdy, kdy dojde k souběhu přestávek v práci na jídlo a oddech s bezpečnostními přestávkami tak, že případně bezpečnostní přestávka na dobu přestávk na jídlo a oddech. V tomto případě se započítá přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. Tato úprava je zaměstnavateli označována za umělou, nesmyslnou a odtrženou od praxe, protože podle jejich zkušeností by její důsledné dodržování narušovalo harmonogramy práce a téměř znemožnilo provádět evidenci pracovní doby.

Současné by dodržování této úpravy způsobilo i neodůvodněné rozdíly v pracovní době jednotlivých zaměstnanců, zejména mezi těmi, kteří mají právo na bezpečnostní přestávku a těmi, kteří právo na tuto přestávku nemají, ale i mezi zaměstnanci, u kterých je práce z důvodů bezpečnostních přestávek přerušována jenom proto, že u některých by bezpečnostní přestávka nepřipadla na přestávku na jídlo a oddech a u některých ano.

Z dotazníkového šetření zazníval logický požadavek řady zaměstnavatelů na vypuštění uvedené úpravy. V současné době za existence stávající právní úpravy by zaměstnavatelé při stanovení přestávek na jídlo a oddech měli v zájmu předcházení problémů brát v úvahu režim poskytování bezpečnostních přestávek a dbát při zpracovávání svých harmonogramů pracovní doby a stanovování přestávek v práci na jídlo a oddech, aby k souběhu obou typů přestávek nedocházelo.

3.23 Práce přesčas (§ 78, § 93, § 114)

Práci přesčas je podle § 78 odst. 1 písm. i) práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas je možné konat podle § 93 zákoníku práce jen výjimečně. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze z vážných provozních důvodů, přičemž nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas, která překračuje roční limit 150 hodin, může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pouze na základě dohody s ním.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna.

Úprava přesčasové práce je ze strany zaměstnavatelů velmi kritizována. Hlavní výhrady se týkají úpravy mzdy a příplatku za práci přesčas. O těch bude zmínka v další části této publikace. I když v definici přesčasové práce nedošlo ve srovnání s předchozí právní úpravou k žádným změnám, objevila se v dotazníkovém šetření řada dotazů, jak v praxi posuzovat dobu přesčasové práce.

Potíže činí zejména posouzení případů, kdy jde o výkon přesčasové práce, kterou zaměstnavatel nenařídil, a kterou

inicialoval zaměstnanec. Podmínkou, aby tato práce nad rámec stanovené pracovní doby byla považována za práci přesčas, je v těchto případech souhlas zaměstnavatele, byť třeba dodatečný. Nemusí se jednat o výslovný písemný ani ústní souhlas, stačí i mlčky akceptované jednání zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, popř. jeho příslušných vedoucích zaměstnanců. Zaměstnavatelé by proto měli jednoznačně stanovit, pokud takové jednání akceptovat nechtějí, že svévolné zdržování se na pracovišti ani výkon práce po skončení pracovní směny bez příkazu nebo souhlasu zaměstnavatele nebudou považovat za práci přesčas.

Aby se zaměstnavatelé vypořádali s výše uvedenými limity přesčasové práce, popř. se vyhnuli jejímu uplatňování vůbec, někteří z nich se svými zaměstnanci uzavírají vedle pracovního poměru např. dohody o provedení práce. V této souvislosti je třeba upozornit, že se zaměstnancem, který je u zaměstnavatele zaměstnán již v pracovním poměru, není možné sjednat dohodu o provedení práce na stejný druh práce, který vykonává v pracovním poměru.

Dohodu o provedení práce lze sice obecně s takovým zaměstnancem uzavřít, ale musí se týkat o druhově jiné práce, než na jaké se vztahuje pracovní smlouva. Důležité přitom je, aby nešlo pouze o jiný název stejného druhu činnosti, protože případná kontrola ze strany příslušného oblastního inspektorátu práce by sledovala, zda se činnosti liší svým obsahem.

Za nešťastnou je v praxi jak zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci označován obecný zákaz výkonu přesčasové práce u zaměstnanců pečujících o dítě mladší 1 rok (§ 241 odst. 3 zákoníku práce), který prakticky znemožňuje „otcům“, kteří mají malé dítě, zvýšit si přesčasovou práci příjem rodiny. Tato úprava by měla být změněna. Na základě dohody sociálních partnerů byla proto do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava, která výslovně stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, a že zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Dohodnout s nimi výkon takové práce však bude moci.

3.24 **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (§ 90)**

Podle § 90 odst. 1 zákoníku práce musí nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami činit alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Za určitých podmínek však může být zkrácen až na 8 hodin zaměstnanci staršímu 18 let, za podmínky, že následující odpočinek mezi dvěma směnami mu bude o dobu zkrácení prodloužen. Musí jít o výjimečné případy, např. o práce ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociální péče, u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, při pracích v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas (§ 90 odst. 2 zákoníku práce).

Prodloužení následujícího odpočinku o dobu jeho předchozího zkrácení činí velké potíže zejména v zemědělství v období špičkových sezonních prací, kde pro zabezpečení činnosti v krátkém období je zapotřebí delší období pro „dovrácení“ zkráceného odpočinku, než ihned po následující směně. Na základě dohody sociálních partnerů působících v oblasti zemědělství byla proto do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava, která prodlouží období pro nahrazení zkráceného odpočinku do tří týdnů.

3.25 **Nepřetržitý odpočinek v týdnu (§ 92)**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu činí podle § 92 zákoníku práce alespoň 35 hodin během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. U mladistvého zaměstnance nesmí činit méně než 48 hodin. Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

Ve výjimečných případech uvedených v § 90 odst. 2 zákoníku práce a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. V zemědělství může být dohodnuto, že tento nepřetržitý odpočinek bude poskytnut tak, že za období 3 týdnů bude činit celkem alespoň 105 hodin.

Podle vyjádření zaměstnavatelů působících v oblasti zemědělské výroby, činí potíže v zemědělství poskytnutí odpovídající doby odpočinku v týdnu za období 3 týdnů v období sezonních prací. Na základě dohody sociálních partnerů působících v oblasti zemědělství byla proto do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava, která pro zabezpečení přechodného nárůstu činnosti v krátkém období umožní stejně jako v případě poskytnutí odpočinku mezi dvěma směnami i v případě poskytnutí odpočinku v týdnu využít delší období, a to na 6 týdnů v odpovídajícím rozsahu 210 hodin.

3.26 **Pracovní pohotovost (§ 95, § 140)**

S ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES upravil zákoník práce v porovnání předchozí pracovníprávní úpravou institut pracovní pohotovosti odlišným způsobem. Stanoví se, že pracovní pohotovost může být vykonávána pouze na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele, přičemž každá doba, kdy je zaměstnanec připraven na pracovišti zaměstnavatele k výkonu práce, je pracovní dobou.

Zaměstnavatel může podle § 95 odst. 1 zákoníku práce na zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělků. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Pokud dojde v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, která přesahuje rámec stanovené týdenní pracovní doby, je posuzována jako práce přesčas, tj. včetně práva na příplatek za přesčasovou práci.

Zaměstnavatelé

Úprava pracovní pohotovosti v zákoníku práce patří mezi nejvíce kritizovaná ustanovení zákoníku práce, zejména z řad zaměstnavatelů, kteří se bez pracovní pohotovosti neobejdou jak na pracovišti, tak mimo pracoviště, a kterým nová úprava pracovní pohotovosti přinesla největší problémy (zdravotnictví, doprava, podniky, které z bezpečnostních důvodů mají záchranné sbory pro případ nenadálých havárií, tj. v elektrárnách, stavbách, apod.).

Problémy působí zaměstnavatelům již samo pochopení a správná aplikace nové definice pracovní doby obsažené v § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle níž se za pracovní dobu považuje nejenom doba, v níž zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, ale i doba, v níž je zaměstna-

nec připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Jakákoliv přítomnost zaměstnance na pracovišti, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, je od 1. ledna 2007 pracovní dobou, tj. je posuzována jako výkon práce v pracovní době, který zakládá zaměstnanci právo na mzdu, nebo může být případně posuzována i jako výkon práce přesčas, který zakládá zaměstnanci právo na náhradní volno nebo příplatek za přesčasovou práci.

Někteří zaměstnavatelé ve svých vyjádřeních požadovali změny v odměňování pohotovosti. Vzhledem k tomu, že odměňování je v zákoníku práce postaveno na principu odměňování za vykonanou práci a nikoliv za pracovní dobu, považují za nezbytné upravit odměňování doby, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, ale kdy práci nevykonává, např. tak, že po tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada pouze ve výši 50 % průměrného výdělku.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že řada firem se snaží najít řešení, které by omezilo držení „pracovní pohotovosti“ na pracovišti zaměstnavatele na minimální případy, tak aby převažovala pracovní pohotovost mimo pracoviště zaměstnavatele. I tak odhadují zvýšené náklady za přesčasovou práci, způsobený zejména s ní souvisejícím nárůstem počtu zaměstnanců, v řádech milionů korun. Někteří zaměstnavatelé přitom využili zákonem danou možnost a v kolektivní smlouvě si sjednali jinou výši odměny za pracovní pohotovost (např. jednotnou výši odměny 15,00 Kč za každou hodinu pohotovosti ve všední den a 25,00 Kč za hodinu pohotovosti vykonávanou v sobotu, neděli a ve svátek).

V návrhu tzv. technické novely zákoníku práce se navrhuje zrušit možnost sjednání odměny za pracovní pohotovost jinak v kolektivní smlouvě. To znamená, že i pro její sjednávání v kolektivní smlouvě bude platit „nejméně 10 % průměrného výdělku“. V rámci připomínkového řízení k návrhu technické novely požadovala řada zaměstnavatelů, aby úprava byla zachována, tj. aby i do budoucna bylo možné sjednávat v kolektivní smlouvě jinou výši.

Odbory

Z výše popsaných vyjádření zaměstnavatelů, ale i z poznatků odborových svazů plyne, že je nová úprava pracovní pohotovosti přijímána se značnými rozpory. S ohledem na shora uvedenou směrnicí o některých aspektech pracovní doby je ale zřejmé, že chtěl-li se český zákonodárce vyhnout sankcím za porušování evropského práva, musel tuto úpravu přijmout. Navíc se podle názoru ČMKOS jedná o právní úpravu věcně zcela odůvodněnou a správnou. Doba, kterou zaměstnanec tráví na pracovišti zaměstnavatele a je připraven k případnému výkonu práce, není dobou plnohodnotného odpočinku a není tudíž s ohledem na sociální únosnost vhodné, aby se nezapočítávala do nejvyššího přípustného rámce pracovní doby.

Pravděpodobně nejzávažnější problémy způsobila nová úprava pracovní pohotovosti v oblasti zdravotnictví, které se v současné době potýká s nedostatkem pracovních sil, jenž zde byl dříve vyrovnáván právě využíváním pracovní pohotovosti na pracovišti. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR věnoval tomuto problému značnou pozornost a možné způsoby řešení předestřel ve svém stanovisku. Vyplyvá z něj, že východiskem z dané situace by měla být zásadní reforma organizace ústavní pohotovostní služby nebo podstatné navýšení počtu zdravotnických zaměstnanců zařízení zajišťujících ústavní pohotovostní službu, včetně navýšení finančních prostředků určených k odměňování. Ostatní způsoby totiž vedou pouze k obcházení nebo přímému porušování zákoníku práce.

Dalšími oblastmi vážně dotčenými novou úpravou pracovní pohotovosti jsou školství a sociální péče. Obdrželi jsme dotaz ohledně pracovní doby zaměstnanců v Domovech mládeže, kteří musí být na pracovišti přítomni i tehdy, kdy ubytování spí. Podle našeho názoru se jedná o zřejmý případ toho, kdy je zaměstnanec přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce, a proto se doba této přítomnosti na pracovišti musí považovat za pracovní dobu.

Obecně se pak objevují problémy vyplývající z toho, že zaměstnavatelé se zaměstnanci sjednávají jako místo držení pracovní pohotovosti takové místo, které není vlastním pracovištěm zaměstnance, ale nachází se v areálu zaměstnavatele. Podle našeho názoru je třeba pojem pracoviště zaměstnavatele vykládat takovým způsobem, že se vztahuje na všechna pracoviště zaměstnavatele. Pokud by tedy zaměstnanec držel „pohotovost“ sice mimo své konkrétní pracoviště, ale na jiném pracovišti zaměstnavatele, nejedná se o pracovní pohotovost, nýbrž zcela jednoznačně o pracovní dobu.

3.27 Pracovní doba v dopravě

Zvláštní pravidla pro pracovní dobu zaměstnanců v dopravě jsou stanovena v nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. V ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) a c) tohoto nařízení je vymezeno, co se pro účely pracovní doby v dopravě považuje za pracovní pohotovost. Z této definice vyplývá řada nejasností, na které ve svých vyjádření upozornily odborové svazy.

Podle názoru ČMKOS jsou zmíněná ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) a c) v rozporu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Z nařízení vlády totiž vyplývá, že za dobu pracovní pohotovosti se považuje i doba, kdy člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku; dále pak doba čekání člena osádky autobusu mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem.

Vzhledem k tomu, že nákladní automobil nebo autobus je pro účely pracovní doby třeba považovat za pracoviště zaměstnavatele, je zde dána zřejmá kolize s citovaným ustanovením zákoníku práce, podle kterého se každá přítomnost zaměstnance na pracovišti, kdy je povinen vykonávat práci nebo je k výkonu práce připraven, považuje za pracovní dobu.

Praxe v současné době postupuje podle úpravy obsažené v nařízení vlády a nerespektuje obecná výkladová pravidla, která se uplatní v případě rozporu mezi dvěma právními předpisy. V tomto případě se jedná zejména o pravidlo „lex superior derogat legi inferiori“ (silnější předpis ruší slabší předpis). To znamená, že právní norma obsažená v předpisu vyšší právní síly má přednost před normou obsaženou v předpisu nižší právní síly. Vzhledem k tomu, že zákon je právním předpisem vyšší právní síly než nařízení vlády, ustanovení nařízení vlády, která jsou se zákonem v rozporu, nelze považovat za platná a nelze podle nich postupovat.

S ohledem na výše uvedené je třeba obhajovat uvedený právní názor, podle kterého ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) a c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. nelze aplikovat a na pracovní dobu zaměstnanců v dopravě se v této otázce použijí příslušná ustanovení zákoníku práce, a současně usilovat o změnu dotčené právní úpravy.

3.28 Pracovní doba pedagogických pracovníků

Z vyjádření odborového svazu školství a odborových organizací v něm sdružených vyplývá, že vstoupením zákoníku práce v účinnost došlo k změně přístupu k pracovní době pedagogických pracovníků.

Pracovní doba pedagogických pracovníků tradičně vykazovala určitá specifika, která vyplývají i ze zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto předpisu vyplývá rozlišení přímé a „nepřímé“ pedagogické činnosti, přičemž se za platnosti starého zákoníku práce postupovalo podle pravidla, že pedagogický pracovník musí být na pracovišti zaměstnavatele (ve škole) přítomen pouze v době přímé pedagogické činnosti a dalších činností, které to nezbytně vyžadují (např. styk se zástupci dětí, třídnická činnost atd.) a činnosti spojené s „nepřímou“ pedagogickou vyučovací činností mohou být vykonávány na jiném místě, například doma.

Toto pravidlo je zakotveno v pracovním řádu pro zaměstnance škol a školských zařízení, jenž byl vydán Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky jako rezortní předpis, který nemá povahu právního předpisu (předpis č. 14 269/2001-26, uveřejněný v č. 5/2001 Věstníku MŠMT).

Na základě určitých výkladů a dalších vyjádření mnozí ředitelé škol nejsou po 1. lednu 2007 ochotni umožňovat zaměstnancům (pedagogickým pracovníkům) výkon „nepřímé“ pedagogické činnosti na jiném místě než na pracovišti a trvají na tom, že zaměstnanci musí být na pracovišti po celou stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 8 hodin denně. Argumentují přitom zejména ustanovením § 81 odst. 3 („Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.“) a § 2 odst. 4, podle kterého je závislá práce konána na náklady zaměstnavatele a tudíž by musel zaměstnavatel zaměstnancům, kteří vykonávají část pracovních úkolů doma, hradit část nájemného, náklady na elektřinu, vodu, topení atd.

ČMKOS nesouhlasí s názorem, že vstupem zákoníku práce v účinnost došlo k takové změně právního řádu, která by odůvodnila naznačený posun v přístupu k problematice pracovní doby pedagogických pracovníků. Obdobné ustanovení o tom, že zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby na svém pracovišti a odcházet z něj až po jeho skončení, totiž obsahoval i starý zákoník (§ 88 odst. 1). Stejně tak platila i za doby účinnosti starého zákoníku práce zásada, podle níž nese náklady výkonu práce zaměstnavatel, ačkoli nebyla výslovně vyjádřena tak, jak je tomu v nové právní úpravě.

Podle našeho názoru tak došlo spíše než ke změně právního řádu k posunu ve výkladu příslušných ustanovení, což souvisí se zvýšeným zájmem o zákoník práce ze strany odborné i laické veřejnosti. To lze doložit i skutečností, že výše zmiňovaný pracovní řád pro zaměstnance škol, upravující pracovní dobu pedagogických pracovníků, zůstal nadále v platnosti. Nový pracovní řád, jehož vydání formou vyhlášky MŠMT předvídá zmocňovací ustanovení § 306 odst. 5, dosud nebyl vydán.

Máme za to, že změny v zacházení s pracovní dobou pedagogických pracovníků nejsou odůvodněné, neboť vycházejí z nesprávných nebo neúplných výkladů. Z ustanovení § 81 odst. 3 rozhodně nevyplývá, že by všichni zaměstnanci museli bezpodmínečně trávit celou pracovní dobu na svém pracovišti, protože zákoník práce výslovně připouští možnost sjednání jiného místa výkonu práce (§ 2 odst. 4). Ujednání, že bude pedagogický pracovník část pracovních úkolů plnit na jiném místě než ve škole, např. doma, proto v žádném případě není se zákoníkem práce v rozporu. Nelze souhlasit ani

s výkladem, podle kterého by bylo nutné z důvodu dojíždění z domova na pracoviště zaměstnavatele proplácet zaměstnancům cestovní náhrady. Nejedná se totiž o pracovní cestu, protože nelze dovodit, že by sjednání výkonu práce doma bylo vysláním ke konání práce mimo sjednané místo výkonu práce, což je definičním znakem pracovní cesty podle ustanovení § 42 odst. 1.

I přes uvedené vnímá ČMKOS potřebu, aby byla otázka pracovní doby pedagogických pracovníků jednoznačně legislativně vyřešena. Z toho důvodu se v současné době intenzivně zasazuje o to, aby byla tato záležitost v rámci zákonných možností co nejjasněji upravena v připravované vyhlášce MŠMT, kterou bude stanoven pracovní řád pro pracovníky škol a školských zařízení.

3.29 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101 - 108, zákon č. 309/2006 Sb.)

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé na základě svých zkušeností z praxe ve svých vyjádřeních upozorňovali na problém, který vyplývá z § 106 odst. 4 písm. e) a týká se konzumace nízkostupňového piva. Zaměstnanci, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, mohou dnes požívat při výkonu své práce pivo se sníženým obsahem alkoholu. Vzhledem k tomu, že konzumace piva i s nízkým obsahem alkoholu ve větším množství může způsobit též opilost, požadovali někteří zaměstnavatelé zavést obecný zákaz požívání alkoholických nápojů na těchto pracovištích, tj. včetně zákazu požívání nízkostupňového piva, které lze nahradit jinými vhodnými nápoji, např. iontovými nápoji nebo bylinnými čaji.

Odbory

Stanoviska odborových svazů připomínala několik sporných či problematických míst právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedním z nich je problematika posuzování zdravotní způsobilosti k práci (lékařské posudky). Vážný problém se zde projevuje v oblasti dopravně psychologických vyšetření řidičů vybraných vozidel. Zaměstnavatelé se v některých případech brání proplacení nákladů zaměstnanců spojených s tímto vyšetřením, a to i přes vyjádření Ministerstva financí ČR o možném uplatnění těchto nákladů do výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

Otázka proplácení nákladů spojených s lékařským vyšetřením se objevuje i v souvislosti se vstupní lékařskou prohlídkou podle § 32 zákoníku práce. Jednoznačné pravidlo, podle kterého by zaměstnavatel měl tyto náklady zaměstnancům proplácet, totiž v zákoníku práce ani v jiném platném právním předpisu obsaženo není. Praxe zaměstnavatelů je s ohledem na to různá. Zatímco někteří zaměstnavatelé náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou zaměstnancům automaticky proplácejí, jiní je proplácejí až po skončení zkušební doby nebo vůbec.

Odborové svazy poukazují v souvislosti s náklady spojenými se vstupní lékařskou prohlídkou na ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce. Podle něj totiž náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel. Tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance. Vzhledem k tomu, že vstupní lékařská prohlídka je úkonem směřujícím k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, lze výkladem uvedeného ustanovení nepřímo dospět k tomu, že zaměstnavatel má povinnost náklady spojené s touto prohlídkou zaměstnanci uhradit.

3.30 Zásada stejná mzda za stejnou práci (§ 110 odst. 1, § 113, § 138)

Ve vyjádřeních zaměstnavatelů se objevily názory, že v zákoníku práce je tato problematika upravena v širším rozsahu než stanoví příslušná směrnice EU. Z tohoto důvodu navrhovali zúžit rozsah právních vztahů, na které se tato úprava uplatní tak, aby se týkala jen otázky stejné mzdy u mužů a žen.

V praxi dochází rovněž k některým výkladovým problémům, např. v případě rovné mzdy u zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce a zaměstnance v pracovním poměru. Pokud zaměstnavatel stanoví oběma těmito zaměstnancům stejnou hrubou hodinovou mzdu, bude mít zaměstnanec v pracovním poměru v konečném důsledku nižší příjem, protože jeho mzda podléhá odvodu na sociální a zdravotní pojištění, zatímco odměna z dohody o provedení práce nikoli.

3.31 Zaručená mzda (§ 112, nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

Podle vyjádření odborových svazů se přes jednoznačné vymezení pojmu zaručené mzdy pro zaměstnavatele, u nichž je sjednávána mzda v kolektivní smlouvě, projevují problémy v návrzích kolektivních smluv v důsledku směřování ustanovení § 112 odstavce 1 s ustanoveními odstavců 2 a 3. Tím se často text návrhů kolektivních smluv stává nejasný, nesrozumitelný a zavádějící. Tato úprava se jeví v rámci kolektivního vyjednávání jako nejsplošnější.

Zaměstnavatelé nadále prosazují v rámci mzdových ujednání sjednávání nízkých hodinových nebo měsíčních tarifů, které spolu s nenárokovými složkami (např. prémie, bonusy a odměnami) jsou sice stejné nebo vyšší než minimální úroveň zaručené mzdy, ale v případě nevyplacení nenárokových složek tak výše garantované mzdy nedosáhne úrovně zaručené mzdy uvedené v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Obtížně rovněž působí přechod z 12 stupňů minimálních tarifů na 8 úrovní minimální zaručené mzdy. Nový katalog prací uvedený v příloze výše uvedeného nařízení vlády je obecný a příklady prací jsou nedostatečné a vztahují se v řadě oborů pouze k nižším skupinám prací.

Odborové svazy ve svých vyjádřeních k institutu zaručené mzdy dále uvádějí, že je pozitivně hodnoceno, že tento institut se nově vztahuje i na nepodnikatelské zaměstnavatele a také vznik 8 minimálních zaručených mezd. Upozorňuje však na problém porovnávání sjednávané mzdy v kolektivní smlouvě se zaručenou mzdou stanovenou nařízením vlády č. 657/2006 Sb. v 8 skupinách s ohledem na používání 12 třídních systémů v podnikatelské sféře. Snížení minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance je vnímáno jako diskriminační, protože u zaměstnance tak není uplatněna základní zásada, tj. že mu je za stejnou (srovnatelnou) práci poskytnuta stejná mzda.

3.32 Příplatky v „podnikatelské“ sféře - obecně (§ 114 až 118)

Zaměstnavatelé

K právní úpravě v této oblasti bylo ze strany zaměstnavatelů vzneseno nejvíce výhrad, některé pouze v obecné rovině, jiné konkrétní včetně návrhů na řešení. Pro ilustraci uvádíme výtah z jednoho dotazníku (v zájmu zachování anonymity bez

identifikace zaměstnavatele), který názorně dokládá hlavní problémy, které nová právní úprava v této oblasti zaměstnavatelům působí:

„Nevím, zda jste si někdo uvědomil, že stanovení všech příplatků (vyjma příplatku za ztížené pracovní prostředí) v % podílu z dosažené průměrné mzdy zaměstnance znamená, že budu mít ve firmě s téměř tisícovkou zaměstnanců několik tisíc úrovní příplatku, což je pro mzdové účetní nepředstavitelná past a pro kontrolní orgán, který za nic neručí a všechno ochotně pokutuje (protože má předepsanou „kvótu“ přínosu do státní kasy), ideální pole působnosti. Nebo mám možnost stanovit příplatky v jednotné výši podle dosažených nejvyšších průměrů v jednotlivých třídách, což by znamenalo přeplácat ty s menším průměrem a nárůst mzdových prostředků v řádu milionů Kč ročně, aniž by takto vyplácené peníze byly podloženy produktivním výkonem.“

Odbory

Podle vyjádření odborových svazů řada zaměstnavatelů trvá při kolektivním vyjednávání na nejnižších úrovních příplatků stanovených v zákoníku práce. Slovo „nejméně“, které v některých ustanoveních zákoníku práce (např. právě u příplatků) vyjadřuje minimální právo zaměstnanců, tak považují spíše za „nejvíce“.

Odborové svazy se setkávají také s výhradami, podle kterých mzdové programy zaměstnavatelů nejsou schopné reagovat na navázání výše příplatků na procentuální část průměrného výdělku zaměstnance. Tento ryze praktický problém samozřejmě považujeme za poměrně závažný a vnímáme obtížnost jeho řešení. Obecně ovšem platí, že tyto softwarové systémy mají vycházet z platného právního řádu a nikoli naopak.

3.33 Mzda a příplatek za práci přesčas (§ 114)

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci podle § 114 zákoníku práce mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Jde o úpravu, vůči které mají zaměstnavatelé v praxi velké výhrady, protože zákon již neumožňuje zohlednit určitý rozsah přesčasové práce ve smluvní mzdě a za každou hodinu přesčasové práce nebo její část náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě. Všem zaměstnavatelům tím výrazně nová právní úprava zvyšuje náklady.

Částečné řešení, které je doporučováno formou paušalizace příplatků za práci přesčas, nepovažují zaměstnavatelé za vhodné řešení, neboť je administrativně velmi náročné a s ohledem na variabilitu průměrného výdělku ani neumožňuje příplatky za přesčasovou práci s přesností vypočítat.

Většinou se zaměstnavatelé vyrovnávají s touto úpravou tak, že se snaží eliminovat výkon přesčasové práce a ponechávají smluvní mzdu ve stejné výši, jako kdyby zahrnovala výkon přesčasové práce. Je zdůrazňována odpovědnost vedoucích zaměstnanců při nařizování a uznávání přesčasové práce u podřízených. Pokud dochází k přesčasové práci, je preferováno ze strany zaměstnavatelů poskytování náhradního volna místo příplatku.

Někteří zaměstnavatelé kritizovali novou právní úpravu v této oblasti i z toho důvodu, že je nutí obcházet zákon a hledat složitější cesty jak se vyhnout vyplácení příplatků za práci přesčas u vedoucích zaměstnanců, specialistů apod., kde je ve mzdě především hodnocena kvalita, náročnost, odpovědnost práce (proto je také mzda vyšší), nikoli „delší pobyt na pracovišti“.

Všichni zaměstnavatelé, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, požadovali změnu úpravy, návrat k původní úpravě, která by jim umožňovala sjednat se zaměstnancem mzdou

s přihlédnutím k práci přesčas byt v omezeném rozsahu 150 hodin. Na základě dohody sociálních partnerů byla proto do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava, která umožní přihlédnout k práci přesčas u vedoucích zaměstnanců v tomto rozsahu již při stanovení jejich mzdy.

3.34 Mzda za práci ve svátek a náhrada mzdy za svátek (§ 115)

Za dobu práce konané ve svátek přísluší zaměstnanci podle § 115 zákoníku práce dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci i bez jeho souhlasu náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak se zaměstnancem dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Problémy v praxi činí zaměstnavatelům podle jejich vyjádření zejména výklad § 115 odst. 3 zákoníku práce. Jestliže zaměstnanec nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Toto ustanovení bylo podle starého zákoníku práce interpretováno tak, že se týká pouze zaměstnanců s hodinovou či úkolovou mzdou, kteří v důsledku svátku nepracují, a tak mají nárok na průměrný výdělek (viz také judikatura R 11/71).

U zaměstnanců s měsíční fixní mzdou se přitom vyplácí nikoli náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, ale na předmětný svátek se hledí, jako kdyby zaměstnanec pracoval a zaměstnanci je tak vyplácena měsíční mzda v nezměněné výši. Objevují se i výklady, že i zaměstnancům s měsíční mzdou má být vyplácena za práci ve svátek náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Protože zákoník práce připouští různé interpretace, bylo by do budoucna vhodné uvedenou právní úpravu zpřesnit tak, aby ze zákona jasně vyplývalo, zda je zaměstnavatel v případě svátku povinen platit zaměstnancům odměňovaným měsíční mzdou za svátek průměrnou mzdu či měsíční mzdou v nezměněné výši.

3.35 Mzda a příplatek za noční práci a za práci v sobotu a v neděli (§ 116, § 118)

Za dobu noční práce, tj. v době od 22 do 6 hodin, přísluší zaměstnanci podle § 116 zákoníku práce k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Minimální procentní výše příplatku umožňuje u všech zaměstnanců propočítávat příplatky ve stanovené 10% výši a měnit jejich výši u jednotlivců ve vazbě na stanovený postup pro zjišťování průměrného výdělku pro tento účel, z něhož se propočítávají.

Kolektivní smlouva umožňuje sjednat příplatek „jinak“, tj. umožňuje sjednat konkrétní fixní částku stejnou pro všechny zaměstnance, kteří vykonávají noční práci. V návrhu tzv. technické novely se již nadále nepočítá se zvláštní úpravou na základě kolektivní smlouvy.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci podle § 118 zákoníku práce nejen dosažená mzda, ale i příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé

Ve svých kritických vyjádřeních zaměstnavatelé vycházejí z toho, že příplatky za práci v noci a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (nyní jen ve ztíženém pracovním prostředí) byly v historii mzdových benefitů nad mzdu za vykonanou práci relativně marginální hodnoty vzhledem k výši hodinových výdělků a spolu s dosud nepovinným příplatkem za práci v odpoledních směnách vyjadřovaly především jednotné „ocenění“ pokud se o částkách v řádech jednotek (korun) o ocenění dá vůbec hovořit. Až na zcela výjimečné případy byly tyto částky vyjádřeny v absolutních hodnotách v Kč/hodina.

Nová právní úprava, která zavedla povinně pro podnikatelskou sféru příplatek za práci v sobotu a v neděli, který navíc stejně jako příplatek za práci v noci navázala na průměrný výdělek, činí v praxi velké potíže. Výpočet současně krivdí těm, kteří sice pracují ve stejných podmínkách, ale svojí nižší mzdou dosáhnou na nižší příplatek za tytéž podmínky. Jde tedy podle názoru zaměstnavatelů o nerovnost v odměňování a tato úprava se stává diskriminační.

Při rozpětí průměrných mezd na jednom pracovišti od 90 do 240 Kč/hod. je výrazně rozdílné skutečné „ocenění“ týchž podmínek ve mzdě. Variabilita výpočtu této mzdové složky, každé tři měsíce jiné, je i obtížná pro plánování, zejména tam, kde mají tyto složky výrazný podíl ve mzdě. Vzniká proto velká firemní rozvolněnost v ocenění téže skutečnosti a výsledkem je „paskvil“, který při dokazování správnosti výpočtu jak ve vztahu ke kolektivní smlouvě tak nároku jednotlivce, je až neřešitelným problémem.

Ve vyjádřeních zaměstnavatelů se objevily proto požadavky na vrácení se k definici absolutní hodnoty příplatku pro všechny zaměstnance na pracovištích zaměstnavatele, nevyloučit diferencování výše příplatků na jednotlivých pracovištích podle kategorizace pracovišť podle hledisek, která si zaměstnavatel zvolí. Některé návrhy doporučovaly stanovit pouze jednotný základ pro všechny tři příplatky odvozený od základní sazby minimální mzdy (např. 10 %). Pokud bude minimální mzda určována (sjednávána) i nadále, vývoj příplatků by byl zaručen tak jako tak při indexaci sazeb minimální mzdy.

S ohledem na požadavky zaměstnavatelů byla na základě dohody sociálních partnerů do návrhu technické novely zákoníku práce zapracována úprava, která umožní sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě.

Odbory

Z informací obdržených od odborových svazů plyne potvrzení informace, podle které zaměstnavatelům více vyhovuje sjednání příplatku za práci v noci v korunové částce, což umožňuje dovětek § 116. V souvislosti s tím bylo v řadě kolektivních smluv toto ujednání uzavřeno.

Obecně platí, že přechod od korunových k procentuálním příplatkům považuje za nesprávný a v důsledku nespravedlivý i značná část zaměstnanců. Odborové svazy pak sdělují, že byla tato změna pro některá odvětví (např. oděvní průmysl) nevýhodná v tom smyslu, že zaměstnanci dostávají fakticky méně. Tento problém pak zřejmě bude moci být odstraněn na základě změny příslušných ustanovení, nastiněné shora.

Pokud se týká příplatku za práci v sobotu a v neděli, z vyjádření odborových svazů je zřejmé, že představuje pro kolektivní vyjednávání značný problém. Dosud byly tyto příplatky sjednány ve velkém počtu kolektivních smluv, a to jak v relativním vyjádření, tak korunovou sazbou. Mnoho zaměstnava-

telu se mylně domnívalo, že příplatek za práci v sobotu a v neděli je povinný. V případech, kdy příplatek byl sjednán již v minulosti v kolektivních smlouvách, se zaměstnavatelé brání sjednat výši příplatku nad garantované minimum uvedené v § 118 zákoníku práce. V případech, kdy příplatek nebyl sjednán, je situace obdobná, protože zaměstnavatelé ho chtějí poskytovat pouze v minimální výši.

Odborové organizace sdělují, že dřívější zvyklostí bylo v případech zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu hrazení příplatků podle začátku směny. V současné době se však od této praxe v případě příplatku za práci v sobotu a v neděli upouští a zaměstnavatel často hradí pouze skutečné hodiny odpracované v sobotu a neděli, to je od 0.00 hodin do 24.00 hodin (první směna začíná nedělí 22.30 hodin – zaměstnavatel uhradí 1,5 hodiny příplatek za práci v sobotu a neděli, tj. do 24.00 hod., a protože pak je pondělí, tento příplatek nehradí – dříve hradil celých 7,5 hodiny s příplatkem za sobotu a nedělí sjednaným v kolektivní smlouvě). Dle názorů některých předsedů základních odborových organizací budou zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu tímto postupem poškozeni. Je k tomu ovšem třeba dodat, že tento způsob vyplácení příplatků je zcela v souladu se zákonem a záleží tedy na odborové organizaci, zda v rámci kolektivního vyjednávání prosadí podmínky pro zaměstnance příznivější.

3.36 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci podle § 117 zákoníku práce dosažená mzda a příplatek. Vymezení takového pracovního prostředí pro účely odměňování a minimální výši příplatku je stanoveno nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Příplatek je v tomto případě odvozen jednotně od minimální mzdy a činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy.

Důležitou novinkou je zde nové vymezení ztíženého pracovního prostředí. Podle odborových svazů tím v konečném důsledku dochází k tomu, že změnou kritérií se v některých případech podmínky pro přiznání příplatku zpřísnily natolik, že příplatek již ze zákona nenáleží a musí být sjednáván, čemuž se zaměstnavatelé brání. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. totiž vymezuje ztížené pracovní prostředí pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce v jiném rozsahu, než tomu bylo v nařízení vlády č. 252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách a v nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.

Důsledkem této změny je, že velká skupina zaměstnanců ztratila na příplatek za práci ve ztíženém prostředí právo. Zaměstnavatelé přitom často nechtějí sjednávat v kolektivních smlouvách příplatky za jinou rizikovou či zvlášť namáhavou práci, než která je uvedena v nařízení vlády, jako činili dosud. S tím souvisí i to, že se často nedaří sjednávat příplatek na vyšší úrovni než je zákonné minimum, ačkoli byla dříve jeho úroveň sjednaná v kolektivních smlouvách u řady zaměstnavatelů podstatně vyšší. Problémy dělá také skutečnost, že řada zaměstnavatelů odmítá, s poukazem na neexistenci nároku na přiznání příplatku za ztížené pracovní prostředí přiznat zaměstnanci dodatkovou dovolenou. Nutné je ovšem dodat, že nová kritéria poskytování příplatku přinesla v některých případech zaměstnancům právo na jeho vyplácení v příp-

padech, kdy jej zaměstnanci dosud neměli (hluk, prach s nefibrogenními účinky, mikroklima).

V některých odvětvích je zmíněné zpřísnění podmínek pro poskytování příplatku za ztížené pracovní prostředí poměrně citelné. Týká se to např. zdravotnictví. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR upozornil, že absence některých činností v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (např. při práci s významnými patogeny, které jsou rutinně diagnostikovány, další rizikové práce v oblasti infekčních agens) by mohla vést k velmi nepříznivým důsledkům, např. až k odmítání rizikových pacientů, kteří mohou být infekční.

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR se domnívá, že je nutné zvážit podstatnou novelizaci uvedeného nařízení vlády tak, aby podmínky zohledňovaly reálný stav práce ve ztíženém pracovním prostředí. Za nutné se považuje zejména rozšířit ustanovení § 6 o zacházení s biologickými činiteli, které jsou nebezpečné pro zdraví člověka.

Z praxe se vyskytují také požadavky, aby byl příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí poskytován též za práci vykonávanou v pracovním prostředí hodnoceném jako kategorie III. dle nařízení vlády č. 178/2001 Sb. a aby bylo důsledně přehodnoceno přiznávání příplatku např. ve vztahu k ohrožení virem, hlukem nebo chemikáliemi.

3.37 Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce

V úpravě náhrad výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce je odborovými svazy za problematické považováno ustanovení § 152 písm. c), podle kterého přísluší zaměstnanci náhrady za cestovní výdaje, které mu vzniknou v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. Výklad tohoto ustanovení dosud není ustálen, podle názoru ČMKOS je ovšem za mimořádný výkon práce mimo rozvrh směn nutno považovat i práci přesčas a výkon práce v době pracovní pohotovosti. Pokud tedy v souvislosti s tímto výkonem práce vzniknou zaměstnanci cestovní výdaje, bude mít právo na jejich náhradu od zaměstnavatele.

Odborové svazy upozornily na skutečnost, že se vyskytují různé výklady problematiky krácení stravného. Podle názoru ČMKOS může zaměstnavatel krátit stravné v případě, že zaměstnanci bylo v průběhu pracovní cesty zaměstnavatelem nebo na náklady zaměstnavatele poskytnuto jídlo, na které zaměstnanec nijak nepřispěl a které má charakter snídaně, oběda nebo večeře. Výše krácení je stanovena tak, že zaměstnavatel může za každé poskytnuté jídlo krátit stravné o 70 %, pokud pracovní cesta trvala 5 až 12 hodin, o 35 %, pokud pracovní cesta trvala déle než 12 hodin a o 25 %, pokud pracovní cesta trvala déle než 18 hodin. Krácení stravného přitom není povinností, ale právem zaměstnavatele. Totéž platí pro zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry, kteří stravné rovněž krátit nemusí. V tom případě by zaměstnancům těchto zaměstnavatelů příslušelo stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle ustanovení § 176 odst. 1.

Další připomínka byla vznesena ke vztahu ustanovení § 236 odst. 3 a vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. Podle citovaného ustanovení zákoníku práce je možné stravování poskytovat např. i zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. Vyhláška č. 84/2005 poskytování stravování v takovém případě neumožňuje. Podle našeho názoru se ovšem nejedná o rozpor mezi právními předpisy, ale o vztah obecného a zvláštního předpisu. Pro zaměstnance vymezené ve vyhlášce je tedy třeba postupovat podle zvláštní práv-

ní úpravy, která stanoví z obecné úpravy zákoníku práce výjimku.

Řada připomínek a dotazů se týká daňových souvislostí poskytování náhrad výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Zde odkazujeme na manuál „Pracovněprávní úprava a daňová politika“, který se touto problematikou podrobně zabírá.

3.38 Jiné úkony v obecném zájmu - uvolňování odborových funkcionářů [§ 203 odst. 2 písm. a) a b)]

Podle ustanovení § 203 odst. 1 písm. a) a b) se za jiné úkony v obecném zájmu považují i určité druhy odborové činnosti. Tyto „odborové překážky“ jsou rozlišovány na dva druhy. Jedná se o výkon funkce člena orgánu odborové organizace, za kterou přísluší zaměstnanci i náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a jiná odborová činnost spočívající zejména v účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, za kterou náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé se potýkají s praktickými výkladovými problémy, zejména pokud jde o uvolňování odborových funkcionářů k činnostem, které nejsou součástí jejich oprávnění týkajících se zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (tzv. „ryzí odborová činnost“). Ohledně výkonu funkce uvedené v § 203 odst. 1 písm. a) k výkladovým problémům na straně zaměstnavatelů zpravidla nedochází.

Zaměstnavatelé ve svých vyjádřeních často poukazovali na skutečnost, že obtížné je v praxi rozlišení mezi činnostmi odborových funkcionářů podle písm. a) a tzv. „ryzí“ odborovou činností uvedenou v § 203 odst. 2 písm. b), zejména z hlediska jejich rozsahu, kde se v praxi v souladu s platnou právní úpravou uplatňují při uvolňování zaměstnanců pro tyto účely různé přístupy.

V některých případech, kde vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi fungují bez větších problémů, je v kolektivní smlouvě sjednáno, že při uvolnění zaměstnance na tzv. ryzí odborovou činnost bude zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, tj. bude uplatňován stejný režim odměňování jako při uvolňování podle § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce a veškerou náhradu mzdy vyplácí zaměstnavatel na své náklady.

V jiných případech je v kolektivních smlouvách sjednáno, že při uvolnění zaměstnance na tzv. ryzí odborovou činnost mu bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborová organizace bude tuto částku, případně její část, zaměstnavateli refundovat. Dále existují v praxi i kolektivní smlouvy, v nichž je sjednáno, že v uvedeném případě bude sice zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, ale odborová organizace bude zaměstnavateli tuto částku, případně její část, refundovat včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění odvedeného za zaměstnance.

Konečně se v praxi vyskytují také případy, kdy zaměstnavatel poskytuje pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce, ale náhradu mzdy poskytuje vzhledem k malému rozsahu výkonu funkce podle písm. a) nižší, např. ve výši odpovídající jedné třetině plného úvazku a na zbývající část úvazku je tento zaměstnanec zaměstnán odborovou organizací.

Odbory

Podle vyjádření odborových svazů přetrvává řada problémů v otázce uvolňování odborových funkcionářů, plynoucích

z nejasností vyskytujících se zejména na straně zaměstnavatelů. V zákoníku práce byla zachována původní koncepce (§ 25c odst. 5 starého zákoníku práce) pokud jde o uvolňování pro výkon funkce zástupce zaměstnanců, avšak došlo ke změně v souvislosti s uvolňováním pro tzv. jinou odborovou činnost. Vyhláška č. 172/1973 Sb., o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí, byla zrušena a zákoník práce výslovně nerozlišuje uvolňování krátkodobé a dlouhodobé.

Podle § 203 odst. 2 písm. a) má být poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy pro výkon funkce zástupce zaměstnanců, a to stejným způsobem jako podle původní právní úpravy. Náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku vyplácí zaměstnavatel, odborová organizace nic nerefunduje. V případě, že neexistuje dohoda o rozsahu tohoto uvolnění, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno pro výkon funkce zástupce zaměstnanců případ od případu.

Ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) je náhradou za vyhlášku č. 172/1973 Sb. Zahrnuje v sobě uvolňování krátkodobé i dlouhodobé, v tomto směru záleží pouze na dohodě odborové organizace a zaměstnavatele. V případě, že neexistuje dohoda o rozsahu uvolnění tohoto druhu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno pro výkon jiné odborové činnosti rovněž případ od případu. Za výkon jiné odborové činnosti náhrada mzdy nenáleží, je však možné její poskytování smluvně sjednat (včetně odvodů na pojistné).

Poznatky odborových svazů v oblasti uvolňování jsou různé. ČMKOS obdržela ohlasy pozitivní s tím, že nová právní úprava poskytuje větší smluvní volnost, ale i negativní, pramenící především z neochoty zaměstnavatelů upravit bližší podmínky uvolnění v kolektivní smlouvě. Objevily se problémy tím, jakým způsobem má funkcionář zaměstnavateli odvedenou práci zástupce zaměstnanců prokazovat. Dále bylo poukazováno na to, že není řešen počet uvolňovaných zaměstnanců a jejich mzda, že zaměstnavatelé často nechtějí uvolňovat zaměstnance pro výkon jiné odborové činnosti ve smyslu § 203 odst. 2 písm. b), že v důsledku zrušení vyhlášky č. 172/1973 Sb. může dojít k výraznému poklesu příjmu dlouhodobě uvolněného funkcionáře a že dochází k nárůstu refundací požadovaných zaměstnavatelem.

ČMKOS upozorňuje, že výkon činnosti zástupce zaměstnanců i jiné odborové činnosti jsou jako jiné úkony v obecném zájmu překážkou v práci na straně zaměstnance. Pokud nebude dojednáno výhodnější postup, platí pro uplatnění nároku na pracovní volno a případnou náhradu mzdy stejná pravidla jako pro jiné překážky v práci na straně zaměstnance. Podle § 206 odst. 1 musí zaměstnanec včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, pokud je mu překážka v práci předem známa, nebo v ostatních případech zaměstnavatele uvědomit o překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.

Podle § 206 odst. 2 je zaměstnanec povinen překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Podle ČMKOS může takové prokázání spočívat například v oznámení, že se koná zasedání výboru odborové organizace, kde a v kolik hodin, že v určité době bude odborový funkcionář obcházet pracoviště zaměstnavatele a informovat zaměstnance o jednání se zaměstnavatelem a jeho výsledcích, že byl zaměstnanec delegován k účasti na odborové konferenci apod. V případě, že zaměstnanec zaměstnavateli překážku prokáže, vzniká mu nárok na poskytnutí pracovního volna, za které v případě konání činnosti zástupce zaměstnanců přísluší náhrada mzdy.

V případě, že v současnosti již uvolněným odborovým funkcionářům není vyplácena náhrada mzdy podle práce, kterou před nástupem do funkce vykonávali, je ČMKOS toho názoru, že zachování dosaženého příjmu uvolněného odborového

funkcionáře lze zajistit buď sjednáním změny pracovní smlouvy (druhu práce) a v návaznosti na to také nového mzdového zařazení, případně sjednáním smluvní mzdy. Další možností je stanovit v kolektivní smlouvě, že náhrada mzdy bude poskytována nejméně ve výši dosavadní odměny uvolněného odborového funkcionáře.

V otázce případných refundací požadovaných zaměstnavatelem je nutné zdůraznit, že zákoník práce vůbec neupravuje povinnost odborové organizace refundovat zaměstnavateli jakékoli plnění. Tento závazek tedy může vzniknout jediné smluvně.

3.39 Překážky v práci a dovolená

V oblasti dovolené nedošlo v zákoníku práce k žádným zásadním změnám. Vzhledem k liberalizaci, tedy k zavedení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ byl vypuštěn institut další dovolené s tím, že zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou další druhy dovolené sjednat, stejně jako prodlužovat základní výměru dovolené. To ovšem neplatí pro zaměstnance zaměstnavatelů tzv. nepodnikatelské sféry, tedy zaměstnavatelů vymezených v ustanovení § 109 odst. 3. Z poznatků odborů vyplývá, že se ve většině případů další druhy dovolené sjednávat nedaří.

Z vyjádření odborových svazů vyplývá právní nejistota ohledně otázky, zda je možné sjednat určité druhy dovolené nebo prodloužení dovolené pouze pro určité skupiny zaměstnanců, a to vzhledem k zásadě rovnosti a nediskriminace. Podle názoru ČMKOS je takové ujednání přípustné, ale pouze je-li k tomu dán objektivní a věcný důvod. Ten může spočívat např. ve fyzicky obzvláště namáhavé práci, nikoli ovšem v pohlaví, členství v odborové organizaci nebo jiném zjevně diskriminačním kritériu.

Pokud se týká překážek v práci, často opakovaným jevem je, že zaměstnavatelé neumožňují zaměstnancům čerpat pracovní volno při nově zavedené překážce v práci podle ustanovení § 203 odst. 2 písm. c). Jedná se o volno v rozsahu 5 pracovních dnů s náhradou mzdy nebo platu k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. Zaměstnavatelé často využívají možnosti pracovní volno zaměstnancům neposkytnout z důvodu vážných provozních důvodů. V této souvislosti upozorňujeme na skutečnost, že vážné provozní důvody sice v tomto případě vymezuje zaměstnavatel bez nutného souhlasu odborové organizace, přesto ale nemá možnost vymezit vážné provozní důvody pouze na základě své volné úvahy. Vzhledem k rozhodovací praxi soudů je třeba, aby byly vážné provozní důvody objektivně dané a opodstatněné.

V konkrétním případě je vždy třeba zvažovat organizační okolnosti, druh práce a rozvrh pracovní doby zaměstnance, možnost jeho zastupování zaměstnancem vykonávajícím stejný druh práce, návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých organizačních jednotkách podniku a další. Odborová organizace by měla usilovat o vymezení určitých pravidel pro pořádání školení v kolektivní smlouvě. Ta by mohla obsahovat např. způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a základní pravidla postupu, kterým bude zaměstnavatel vymezovat vážné provozní důvody odůvodňující případné neposkytnutí volna k účasti na školení.

Vedle zákoníku práce vstoupilo 1. ledna 2007 v účinnost i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Do tohoto nařízení byla s určitými změnami přebrána úprava dříve obsažená v příloze nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Novým nařízením vlády došlo v několika málo případech ke zkrácení dříve poskytovaného pracovního volna nebo náhrady mzdy,

proto lze jako pozitivní hodnotit skutečnost, že se v mnoha případech daří se zaměstnavateli sjednávat pracovní volno v rozsahu původních ujednání v kolektivních smlouvách.

3.40 Náhrada škody - odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách a za ztrátu svěřených předmětů (§ 252 - § 256)

Z vyjádření zaměstnavatelů vyplývá, že problémy činí v praxi úprava zvláštní odpovědnosti zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách. Podmínkou odpovědnosti zaměstnance v těchto případech je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“) podle § 252 a násl. zákoníku práce. Škoda na majetku zaměstnavatele se musí projevit ve formě schodku, kterým je rozdíl mezi hodnotami, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a hodnotami, které byly skutečně vyúčtovány, tj. mezi údaji účetní evidence, o níž je skutečný stav nižší než stav účetní.

Jak z podstaty tohoto druhu odpovědnosti vyplývá, předmětem dohody o odpovědnosti mohou být pouze svěřené hodnoty, jimiž se rozumí hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu a s nimiž má zaměstnanec možnost nakládat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny. Jejich výčet v zákoníku práce je pouze demonstrativní.

Svěřenými hodnotami naopak nemohou v žádném případě být předměty, které nejsou určeny k oběhu nebo obratu nebo se kterými nemá zaměstnanec možnost sám nakládat. Z okruhu výše uvedených hodnot jsou proto vyloučeny základní prostředky jako jsou například psací stroje, počítače, kopírovací stroje, faxy, nábytek, obrazy a jiné vybavení v kancelářích podniků apod.

Svěření výše uvedených hodnot zaměstnanci však neznamená jen jejich převzetí zaměstnancem, ale i jeho možnost výhradní osobní dispozice s nimi po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny. Zaměstnavatelé i zaměstnanci by však měli mít na paměti, že nakládání se svěřenými hodnotami neznamená, že by hmotně odpovědný zaměstnanec musel mít svěřené prostředky neustále u sebe pod bezprostřední kontrolou, ale musí mít možnost je po dobu, po kterou mu byly svěřeny, zabezpečit proti zásahu jiné osoby (např. uzamknout skříň, kancelář, pokladnu, apod.).

Problémy v praxi v některých případech činí právě otázka posuzování „osobní dispozice“ v situaci, když např. odpovědný zaměstnanec při zamčení pokladny a jejím předání, či uzamčení věcí ve skříni, uzavření skladu atd. osobně s věcmi nedisponuje. I když zaměstnavatel učinil jiné vhodné opatření, aby ke schodku na hodnotách nedošlo, odpovědný zaměstnanec se v takových případech, pokud ke schodku došlo, může vyvinutím, že osobně se svěřenými hodnotami po celou dobu nedisponoval.

Zaměstnavatelé by proto měli postupovat vždy s plným vědomím zákonné úpravy, podle které se zaměstnanec zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména tak, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

K problémům dochází v praxi podle vyjádření zaměstnavatelů také při uplatňování dalšího druhu zvláštní odpovědnosti zaměstnance, upraveného v § 255 a násl. zákoníku práce, kdy zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pra-

covních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

Zaměstnanci mohou být podle této právní úpravy svěřeny na písemné potvrzení jen předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, a to výlučně na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Další podmínkou je, že zaměstnanec musí mít možnost mít svěřený předmět stále ve své dispozici. V praxi vznikají potíže při výkladu tohoto ustanovení a vymezení předmětů, jichž se týká.

Z podmínek uvedených v zákoně je zřejmé, že v úvahu ke svěření na základě písemného potvrzení přichází jen velmi málo předmětů, velmi často se jedná např. o dražší typ notebooku. Zákonné podmínky pro svěření zaměstnanci však již nesplňuje např. počítač, který má zaměstnanec rovněž k dispozici pro svoji práci, ale který je trvale umístěn na pracovním stole zaměstnance v kanceláři zaměstnavatele, kam mají přístup jak jiní zaměstnanci zaměstnavatele, tak zaměstnanci externí společnosti, která zde provádí po skončení pracovní doby např. úklid.

Zpřísněnému postavení zaměstnance, kdy existuje preumpce jeho zavinění v případě ztráty svěřeného předmětu (důkazní břemeno nese zaměstnanec), odpovídá povinnost zaměstnavatele, aby vytvořil zaměstnanci takové pracovní podmínky k plnění pracovních úkolů, které zabrání riziku ztráty svěřeného předmětu. Zákon na druhé straně dává zaměstnanci možnost zprostit se své odpovědnosti při ztrátě svěřeného předmětu, jestliže prokáže, že ztrátu nezavinil.

Jestliže nastane skutečnost, že zaměstnanec svěřený předmět nepotřebuje nebo končí-li jeho pracovní poměr, je povinen svěřený předmět zaměstnavateli vydat, a to ve stavu odpovídajícím běžnému opotřebení. Pokud by zaměstnanec svěřený předmět zaměstnavateli nevrátil, může se zaměstnavatel samozřejmě domáhat vydání věci soudní cestou a má podle zákona nárok na náhradu škody.

3.41 Vnitřní předpisy, pracovní řád (§ 305, § 306)

Zákoník práce zakotvil oproti starému zákoníku značně odlišnou právní úpravu vydávání vnitřních předpisů zaměstnavatele, které stanoví práva zaměstnanců. Podle ní již nejsou vydávány vnitřní mzdové předpisy, vnitřní platové předpisy a vnitřní předpisy o cestovních náhradách, nýbrž „vnitřní předpisy stanovující mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec“ (§ 305 odst. 1). Tyto vnitřní předpisy pak mohou být vydány pouze u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Jestliže odborová organizace u zaměstnavatele působí, pak musí být předmětná úprava obsažena v kolektivní smlouvě a vnitřní předpis jí může upravit jen tehdy, jestliže jej k tomu kolektivní smlouva zmocní.

Pracovní řád upravuje zákoník práce jako vnitřní předpis svého druhu. Jeho účelem má být rozvedení ustanovení zákoníku práce, popř. jiných právních předpisů, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím souhlasem odborové organizace, jinak je jeho vydání neplatné.

Zaměstnavatelé

Za problematickou považují zaměstnavatelé již skutečnost, že postup pro vydání vnitřního předpisu se odvíjí rozdílně podle toho, zda u zaměstnavatele působí či nepůsobí odborová

organizace. Zatímco zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí, může vnitřním předpisem stanovit uvedená práva zcela samostatně, zaměstnavatel, u něhož odborová organizace působí, může vnitřním předpisem stanovit výše uvedená práva jen tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno.

Pokud to nebude ujednáno přímo v kolektivní smlouvě, je nutné vycházet dále z toho, že jako opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců, bude vnitřní předpis před jeho vydáním nutno projednat s odborovou organizací, tj. s orgánem odborové organizace, který jedná jejím jménem podle § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce.

Problémy zaměstnavatelům v praxi dále způsobuje nemožnost hromadně upravit mzdová a ostatní práva vnitřním předpisem v případě, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy a chybí uvedené zmocnění pro vnitřní předpis. Zaměstnavatel musí v této situaci, pokud chce zaměstnancům poskytnout práva nad rámec zákona, sjednávat tato práva s každým zaměstnancem individuálně, což je u velkých podniků značně administrativně náročné.

Zaměstnavatelé ve svých vyjádřeních upozorňují, že tato úprava je v neprospěch zaměstnavatelů, zaměstnanců i odborů (v případě malé odborové organizace, která nedokáže se zaměstnavatelem uzavřít kolektivní smlouvu a v ní dojednat práva pro zaměstnance, může dojít ke zpochybnění její role a významu pro zaměstnance). Řada zaměstnavatelů vyslovila názor, že řešení, které by na zmocnění k vydání vnitřního předpisu v kolektivní smlouvě netrvalo, by velmi v praxi pomohlo a zároveň odstranilo i dnes existující výkladové problémy s formulováním takového zmocnění v kolektivních smlouvách.

Problémy v praxi činí i sám charakter vnitřního předpisu, který podléhá stanovenému režimu. Je nutné zdůraznit, že se jedná o vnitřní předpisy, které zakládají individuální práva zaměstnanců, tj. výši mzdy a jejich jednotlivých složek, délku stanovené týdenní pracovní doby a její rozvržení, délku dovolené, odstupné, aj.

Zaměstnavatelé se v některých případech obávají, že se uvedený režim vztahuje i na situace, kdy vydávají jiné specifické „vnitřní předpisy“, které mají povahu aktu řízení (upravují například evidenci pracovní doby, organizační otázky, pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.).

V tomto případě se však nejedná o vnitřní předpisy podle § 305 zákoníku práce, a proto je může zaměstnavatel vydávat bez projednání s odborovou organizací a bez zmocnění v kolektivní smlouvě. Do stejné kategorie patří i další „vnitřní předpisy“ vydávané zaměstnavateli, které nesouvisejí se zákoníkem práce, ale upravují např. aplikaci daňových předpisů a předpisů o účetnictví u zaměstnavatele, apod.

Jak již bylo uvedeno výše, v praxi činí potíže, jakým způsobem lze upravit v kolektivní smlouvě zmocnění pro vydání vnitřního předpisu, který stanoví mzdové, platové a další pracovněprávní nároky. Vhodné je zejména vložit do kolektivní smlouvy samostatné ustanovení obsahující ujednání, jaká práva v pracovněprávních vztazích budou stanovena vnitřním předpisem. Např. kolektivní smlouva přenesla na základě § 305 odst. 1 zákoníku práce na vnitřní předpis pravomoc stanovit mzdová práva a cestovní náhrady.

Dále považovali zaměstnavatelé ve svých vyjádřeních za velmi omezující povinnost zaměstnavatele vydávat vnitřní předpis minimálně na 1 rok a také povinnost zaměstnavatele uchovávat vnitřní předpisy po dobu 10 let ode dne ukončení doby jejich platnosti.

Pracovní řád upravený v § 306 zákoníku práce je zvláštním druhem vnitřního předpisu, který blíže rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce podle konkrétních a zvláštních podmí-

nek u zaměstnavatele, avšak nesmí zakládat pro zaměstnanec nové povinnosti. Právě zákaz ukládat pracovním řádem zaměstnanci nové povinnosti z hlediska praxe činí značné výkladové problémy, stejně tak jako pochopení, jaký konkrétní obsah pracovní řád může mít.

Pracovní řád má rozvádět ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Je proto nutné si při rozvádění povinností stanovených zákoníkem práce v pracovním řádu dát pozor na to, aby fakticky pracovní řád tuto zákonem stanovenou mez nepřekročil a neobsahoval ustanovení, která by zaměstnancům ukládala další povinnosti nad rámec zákona.

Pracovní řád zaměstnavatelé většinou vnímají jako důležitý nástroj zejména ke konkretizaci základních povinností zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců stanovených v § 301 až 304 zákoníku práce a pro posuzování situace, zda se zaměstnanec dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vážících se k jím vykonávané práci.

Výhrady zaměstnavatelů se týkaly zejména postupu při vydávání pracovního řádu, který závisí na tom, zda u zaměstnavatele působí či nepůsobí odborová organizace. Vnímají jako nesprávné, že zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí, může pracovní řád vydat či změnit zcela samostatně, zatímco zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, může pracovní řád vydat či změnit pouze tehdy, když pro tento svůj postup obdrží předchozí písemný souhlas od odborové organizace. Důsledek, že bez takového souhlasu jsou vydání nebo změna pracovního řádu neplatné, je považován za příliš tvrdý postih.

Z praxe jsou známy případy, kdy k písemnému souhlasu nemusí dojít i z důvodů, které jsou na straně odborové organizace, zejména v případě, kdy působí u zaměstnavatele více odborových organizací, které nejsou schopny jednat ve shodě a jedna z nich odmítne udělit souhlas. Zaměstnavatelé kritizují fakt, že pak nemožno pracovní řád vydat a stanovit jednotná pravidla týkající se aplikace zákoníku práce v podniku. U velkých zaměstnavatelů s velkým množstvím útvarů a velkým počtem zaměstnanců je přitom vydání pracovního řádu nezbytností.

Ve vyjádřeních zaměstnavatelů se proto objevily návrhy na změnu právní úpravy tak, aby bylo v takových případech možné pouze projednání pracovního řádu s odborovou organizací, jako opatření týkající se většího počtu zaměstnanců ve smyslu § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce.

Odbory

Podle našeho názoru je nová právní úprava vnitřních předpisů v zásadě správná. Alespoň částečně totiž odstraňuje z obecného hlediska nesprávný stav, který byl dán za účinnosti staré pracovněprávní úpravy. Podle něj totiž mohl zaměstnavatel vydávat vnitřní předpisy stanovící práva zaměstnanců bez jakékoli jejich účasti. Jednalo fakticky o reziduum komunistické právní úpravy, kdy byli zaměstnavatelé považováni za jakousi „prodlouženou ruku“ mocenské garnitury a v návaznosti na to jim byla dána určitá normativní pravomoc, projevující se právě v možnosti stanovovat jednostranně práva zaměstnanců vnitřním předpisem. Na první pohled je zřejmé, že toto pojetí nemůže pod zorným úhlem moderního právní úpravy pracovněprávních vztahů obstát.

Z obecných principů soukromého práva totiž vyplývá, že subjekty práva musí svá práva a povinnosti stanovovat na základě smlouvy jako projevu suverénní vůle obou z nich a je vyloučeno, aby jeden ze subjektů autoritativně určoval práva nebo povinnosti druhé straně daného právního vztahu. Je

zřejmé, že pracovní právo coby právní odvětví na pomezí soukromého a veřejného práva tento princip s ohledem na specifikum pracovněprávních vztahů částečně prolamuje. Na jedné straně tím, že zaměstnavatel může v rámci svého tzv. dispozičního oprávnění ukládat zaměstnancům pracovní úkoly, řídit je, popř. konkretizovat jejich povinnosti vyplývající z právních předpisů (ovšem i toto dispoziční právo vzniká zaměstnavateli na základě podpisu pracovní smlouvy coby volního aktu zaměstnance). Na druhé straně pak tím, že jako kompenzaci této možnosti zaměstnavatele pracovní právo stanoví některá základní práva zaměstnance, která musí zaměstnavatel v rámci své dispoziční pravomoci vždy respektovat.

Principy soukromého práva ovšem nesmí být, resp. by neměly být prolamovány tak, aby zaměstnavatel jednostranně a tedy bez jakékoli součinnosti zaměstnanců rozhodoval o jejich právech z pracovněprávních vztahů vyplývajících, tím spíše jedná-li se o práva tak významná, jakými jsou bezpochyby práva mzdová nebo platová. Vzhledem k tomu máme za to, že zákoník práce učinil novou úpravou vnitřních předpisů krok správným směrem tím, že obsahuje pravidlo, podle kterého musí zaměstnavatel o mzdových, platových a dalších právech zaměstnanců rozhodovat v dohodě s jejich zástupci, když už ne se zaměstnanci individuálně.

Z vyjádření odborových svazů vyplývá, že mnozí zaměstnavatelé si na uvedené právní úpravy zatím nezvykli a dále vydávají vnitřní mzdové předpisy i tehdy, kdy u nich odborová organizace působí. Podle některých informací dochází i k záměrnému nerespektování právní úpravy vnitřních předpisů. Dále se ukazuje, že celá řada odborových organizací zmocňuje v kolektivní smlouvě zaměstnavatele k vydání vnitřních mzdových předpisů. Přetrvává tak určitá praxe z dob platnosti starého zákoníku, která byla zažitá jak mezi odborovými organizacemi, tak mezi zaměstnavateli.

ČMKOS v této souvislosti upozorňuje na skutečnost, že paušální zmocňování zaměstnavatelů k vydávání vnitřních předpisů může být pro zaměstnance poměrně nevýhodné, a proto doporučuje odborovým svazům pokračovat ohledně této otázky v informační činnosti směrem k základním odborovým organizacím. Pokud se týká nerespektování ustanovení § 305 odst. 1 ať už z důvodu neznalosti nebo na základě cíleného porušování, upozorňujeme na skutečnost, že vnitřní předpisy zaměstnavatele týkající se mzdových, platových nebo jiných práv zaměstnanců, vydané bez příslušného zmocnění daného odborovou organizací, jsou neplatné.

Přitom souhlasíme se zaměstnavateli, že je třeba odlišovat vnitřní předpisy jiné povahy, které stanoví např. technické postupy práce, zabezpečení evidence pracovní doby apod. Pokud z těchto vnitřních předpisů nevyplývají práva, z kterých jsou oprávněni zaměstnanci, nejedná se o vnitřní předpisy ve smyslu ustanovení § 305 odst. 1 a zaměstnavatel je může vydávat bez ohledu na souhlas odborové organizace.

Podle dalších vyjádření odborových svazů dochází v praxi i k poměrně tvrdým přístupům zaměstnavatelů v průběhu kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelé totiž vážou jakákoli mzdová navýšení právě na skutečnost, že na ně bude kolektivní smlouvou přenesena pravomoc vydat vnitřní mzdový předpis. V takovýchto situacích se zřejmě jedná o zneužití práva a jednání odporující dobrým mravům. Poskytnout jednoznačné a obecné doporučení, jak v těchto případech postupovat, je ovšem poměrně složité.

Zásadní otázka, která se týká vnitřních předpisů zaměstnavatelů, je otázka platnosti vnitřních předpisů vydaných před 1. lednem 2007. Podle názoru ČMKOS, který se opírá i o právní názor tvůrců zákoníku práce, nelze vnitřní předpisy zaměstnavatele vzhledem k jejich normativní povaze pokládat za právní úkony, a proto se na ně nevztahuje přechodné ustano-

vení § 364 odst. 2. Právní předpisy vydané před 1. lednem 2007, tedy vstoupením zákoníku práce v účinnost, pozbyly platnosti. Opačné stanovisko k této otázce zaujalo kolegium expertů AKV, nicméně tento názor je třeba považovat za menšinový a argumentaci k němu vedoucí za poměrně nepřesvědčivou.

Zvláštním případem vnitřních předpisů jsou vnitřní předpisy vysokých škol, a jak upozornila vyjádření odborových organizací Vysokoškolského odborového svazu, situace ohledně jejich vydávání není zcela zřejmá. Z ustanovení § 17 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, totiž vyplývá povinnost vysoké školy vydat řadu vnitřních předpisů.

Podle našeho názoru je třeba i ustanovení § 17 zákona o vysokých školách vnímat pod zorným úhlem pravidel vydávání vnitřních předpisů podle zákoníku práce. Pak je zřejmé, že zejména vnitřní mzdový předpis podle odst. 1 písm. c) citovaného ustanovení nemůže vydat zaměstnavatel (vysoká škola), u kterého působí odborová organizace, pokud k tomu nebyl kolektivní smlouvou zmocněn. Pokud by k takovému vydání došlo, vnitřní předpis by byl neplatný. Ohledně ostatních vnitřních předpisů vypočítaných v § 17 odstavci 1 je pak třeba s poukazem na jejich konkrétní obsah zvážit, zda obsahují pravidla, z nichž vyplývají mzdová, platová nebo jiná práva pro zaměstnance, či zda taková pravidla neobsahují.

V případě studijního a zkušebního řádu, stipendijního řádu a disciplinárního řádu pro studenty je zřejmé, že se jedná o druhý případ a zaměstnavatel tedy tyto vnitřní předpisy může vydat bez souhlasu odborové organizace. Totéž lze říci i o volebním a jednacím řádu akademického senátu veřejné vysoké školy a o jednacím řádu vědecké rady veřejné vysoké školy. Pečlivě je pak třeba zvážit způsob vydání statutu veřejné vysoké školy a řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Podle našeho názoru by se v těchto vnitřních předpisech mohla pravidla stanovující určitá práva zaměstnanců objevit, a proto bude zřejmě na místě zvážit jejich vydání stejným způsobem jako vydání mzdového řádu.

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství vznesl připomínku ohledně úpravy pracovního řádu podle ustanovení § 306, a to konkrétně nakolik je od tohoto ustanovení možné odchýlení a zda lze v pracovním řádu řešit i specifické podmínky povolání, např. definovat práce související s přímou pedagogickou činností pedagogických pracovníků. Podle názoru ČMKOS je ustanovení § 306 tzv. kogentní, neboť z jeho povahy vyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

ČMKOS dále zastává výklad, podle něž je pro oblast školství určující ustanovení § 306 odst. 5. Podle něj vydá pro pracovníky školství pracovní řád MŠMT vyhláškou, a není tedy možné, aby pracovní řády vydávaly jednotliví „zaměstnavatelé“, tedy ředitelé škol. V návrhu vyhlášky o pracovním řádu pracovníků školství se počítá s definicí „práce související s přímou pedagogickou činností“ (ustanovení § 5 odst. 1 písm. b) návrhu vyhlášky MŠMT, ve znění zaslaném do vnějšího připomínkového řízení dne 22. ledna 2007). Podle našeho názoru je tento postup v souladu se zněním § 306 odst. 1, podle kterého pracovní řád „rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele“.

3. 42 Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

V oblasti odškodňování pracovních úrazů prozatím neupozorňuje praxe na zásadní problémy vzhledem k tomu, že odškodňování pracovních úrazů stále probíhá i nadále podle úpravy převzaté v podstatě ze starého zákoníku práce.

K výkladovým problémům však bude v budoucnosti docházet v souvislosti s úpravou obsaženou v § 139 (doplatek do výše průměrného výdělku, který je mimo jiné poskytován i v případě, že je zaměstnanec převeden na jinou méně placenou práci proto, že nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání). Zákoník práce zároveň obsahuje v § 371 úpravu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání.

Důsledkem této dvojí úpravy od 1. ledna 2007 je, že u nových případů vždy přednostně vznikne nárok na doplatek do průměrného výdělku a nevznikne nárok na náhradu za ztrátu na výdělku. Zaměstnanci navíc v těchto případech mimo jiné nemají nárok na valorizaci průměrného výdělku a právní úprava není provázána ani s novým zákonem o úrazovém pojištění.

Tento nežádoucí právní stav má částečně odstranit technická novela zákoníku práce, avšak s ohledem na skutečnost, že po přechodnou dobu (za účinnosti zákoníku práce do přijetí novely) budou vznikat případy, které nebudou podléhat novému režimu, bude třeba věnovat pozornost přesné formulaci přechodného ustanovení technické novely tak, aby tato skupina zaměstnanců nebyla ve svých právech poškozena.

Vyhodnocení dopadů nové pracovněprávní úpravy v praxi

JUDr. Jitka HEJDUKOVÁ, Mgr. Jaroslav STRÁNSKÝ

Srpen 2007

Grafická úprava a zlom Sondy, s.r.o.

Tisk Unigrafie, a.s.