

Memorandum pro budoucnost

Účastníci závěrečné konference projektu „Nový občanský zákoník“ konstatují, že rekodifikace soukromého práva představovaná zejména přijetím občanského zákoníku významně ovlivnila podobu úpravy pracovněprávních vztahů. V mnoha ohledech se bohužel potvrdily obavy sociálních partnerů z toho, že rekodifikace bude pro smluvní strany pracovněprávních vztahů a jejich zástupce znamenat růst právní nejistoty a vznik výkladových a aplikačních komplikací.

1. Shrnutí důsledků rekodifikace pro pracovněprávní vztahy

Pracovní právo patří do práva soukromého, jehož hlavním kodexem má být občanský zákoník a občanské právo tak má být považováno za obecné právo soukromé. Pracovní právo patří mezi speciální soukromoprávní disciplíny. V našich podmínkách soustřeďuje jeho úpravu vlastní kodex, zákoník práce, který má vůči občanskému zákoníku podobu zvláštního zákona. Nelze zpochybňovat správnost současného stavu, ve kterém zákoník práce upravuje pouze výšece práv a povinností specifické pro pracovněprávní vztahy a v dalších záležitostech počítá s podpurným použitím občanského zákoníku.

Správné fungování subsidiarity občanského zákoníku při úpravě pracovněprávních vztahů musí být založeno na respektu ke zvláštnosti pracovněprávního prostředí. Zákoníku práce musí být ponechán dostatečný prostor pro zachování speciální úpravy a občanský zákoník nesmí násilně pronikat tam, kde by uplatnění jeho institutů mohlo narušit funkčnost pracovněprávních norem.

Už v rámci procesu tvorby občanského zákoníku a na něj navazujících předpisů upozorňovali sociální partneři na případy, kdy občanskoprávní úprava specifickým pracovněprávního prostředí neodpovídá a narušuje principy jejich úpravy. V důsledku nedostatku respektu a schopnosti naslouchat těmto argumentům ze strany tvůrců občanského zákoníku se bohužel řada těchto negativních důsledků skutečně projevila. Tuto skutečnost lze považovat za potvrzenou na základě diskusních fór, která partneři projektu Nový občanský zákoník pořádali a dostali díky nim příležitost prodiskutovat důsledky rekodifikace soukromého práva pro pracovněprávní vztahy s několika tisíci účastníky z řad zaměstnanců i zaměstnavatelů. Důkaz o spíše nežádoucím ovlivnění podoby úpravy pracovněprávních vztahů v důsledku rekodifikace soukromého práva poskytlo i dotazníkové šetření, kterého se účastnilo bezmála 40 000 respondentů z řad zaměstnavatelů, zaměstnanců, příslušníků právní obce i obecné veřejnosti. Více než 50 % z nich ohodnotilo důsledky přijetí občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy záporně nebo spíše záporně a jen méně, než 20 procent, kladně nebo spíše kladně.

V této souvislosti musí být podotknuto, že občanský zákoník vnesl do pracovněprávních vztahů negativní důsledky závažného rázu. Byly zjištěny případy narušení úrovně ochrany zaměstnanců, zkomplikování a znejistění právního postavení zaměstnavatelů a v některých



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

případech i k ochromení nebo znemožnění činnosti zástupců zaměstnanců (odborových organizací) a zaměstnavatelů.

2. Výzva k provedení nezbytných změn

Účastníci konference vyzývají k tomu, aby byly v rámci připravované novely občanského zákoníku zodpovědně vzaty do úvahy i zjištěné negativní dopady do oblastí pracovněprávních vztahů. Změny v občanském zákoníku by měly být provedeny na základě pečlivého prozkoumání předkládaných požadavků vycházejících z reálných aplikačních zkušeností. Do přípravy novelizace občanského zákoníku, případně zákoníku práce, musí být zapojeni sociální partneři, a to způsobem, který respektuje skutečnost, že v každodenních záležitostech zastupují hlavní aktéry pracovněprávních vztahů a disponují proto nezkreslenými poznatky o důsledcích současné podoby právní úpravy. Jejich návrhy by měly být do novely občanského zákoníku a zákoníku práce zapracovány při nejbližší příležitosti.

3. Konkrétní okruhy nezbytných změn

Sociální partneři vyjadřují a potvrzují, že dospěli ke vzájemné shodě ohledně nutnosti provedení následujících opatření:

- Přijetí zvláštní úpravy evidence odborových a zaměstnavatelských organizací, zakotvení zvláštního režimu mimo zákon o veřejných rejstřících. Zvláštní režim musí respektovat autonomii odborových a zaměstnavatelských organizací, sledovat hledisko co nejnižší formální a administrativní zátěže a fungovat nezávisle na správním řádu. Musí být také postaveno na jisto, že se na odborové organizace nevztahuje úprava pobočných spolků. V souvislosti s uvedenými návrhy je třeba ještě do občanského zákoníku doplnit, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou veřejně prospěšné právnické osoby.
- Revize koncepce nicotnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích, opuštění následku nicotnosti pro případ nedodržení písemné formy jednostranného právního jednání, směřujícího k rozvázání pracovního poměru, a změna pravidel doručování písemnosti do vlastních rukou.
- Opuštění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, přepracování podmínek svéprávnosti zaměstnance směrem k navrácení stavu, který se uplatňoval před rekodifikací, umožnění tzv. souběhu funkcí člena statutárního orgánu obchodní korporace a pracovního poměru a změna pravidel rodinného závodu tak, aby při jeho uplatňování byly respektovány základní zásady pracovněprávních vztahů.
- Odstranění nejasností v oblasti odškodňování pracovních úrazů, zejména ve vztahu k poskytování náhrady za vytrpěnou bolest a ztížení společenského uplatnění.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- Doplnění pravidel počítání času, promlčení a prekluze tím směrem, aby v pracovněprávních vztazích nedocházelo k prodlužování krátkých prekluzivních lhůt o dobu 6 měsíců v případě odpadnutí překážky běhu lhůty.
- Odstranění nejasností v oblasti vzniku, změn, zániku a zajištění závazků ve vztahu k pracovněprávním vztahům (zejména ve vztahu k institutům srážky ze mzdy, směnky, postoupení pohledávky, převzetí dluhu a dalších).

Nad rámec výše uvedených společných bodů požadují partneři na straně odborů (bez souhlasného stanoviska partnerů na straně zaměstnavatelů) vyloučení možnosti započtení proti zaměstnancovu právu na mzdu.

Praha, 14. května 2015