

K PROBLEMATICE NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

TOWARDS THE NEW LABOUR CODE

Pavel Hrdlička

Anotace:

Příspěvek se zabývá návrhem nového zákoníku práce, který nahrazuje platný Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (původní zákoník byl 47 krát novelizován). Nový zákoník práce respektuje mezinárodní závazky vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce, Evropské sociální charty i směrnic Evropské unie. Zákoník práce přináší celou řadu změn v pracovním právu. Některými z nejdůležitějších se zabývá tento příspěvek a pozornost je věnována také hodnocení návrhu zákoníku práce jak ze strany odborových organizací, tak ze strany zástupců zaměstnavatelů.

Klíčová slova:

Zákoník práce, pracovní právo, odborový svaz, odborová organizace, kolektivní smlouva, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Abstract:

Příspěvek se zabývá návrhem nového zákoníku práce, který nahrazuje platný zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (původní zákoník byl 47 novelizován). Nový zákoník práce respektuje mezinárodní závazky vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce, Evropské sociální charty i směrnic Evropské unie. Zákoník práce přináší celou řadu změn v pracovním právu. Některými z nejdůležitějších se zabývá tento příspěvek a pozornost je věnována také hodnocení návrhu zákoníku práce jak ze strany odborových organizací, tak ze strany zástupců zaměstnavatelů.

Keywords:

Labour code, Labour law, Trade union, Company union, Employee, Employer, Union contract

ÚVOD

Návrh nového zákoníku práce byl vládou schválen dne 22.09.2005. Došlo tak i přes nesouhlas obou koaličních partnerů největší vládnoucí strany. Dne 27.09.2005 vláda předložila tento návrh Poslanecké sněmovně k projednání.

První čtení návrhu zákoníku práce proběhlo 19.10.2005. Návrh zákona byl projednán Výborem pro sociální politiku a zdravotnictví, který doporučil Poslanecké sněmovně vyslovení souhlasu s vládním návrhem na vydání zákoníku práce a přijetí pozměňovacích návrhů. Návrh zákoníku práce byl dále projednán Ústavně právním výborem, který doporučil Poslanecké sněmovně jeho schválení. Druhé čtení návrhu zákoníku práce proběhlo dne 31.01.2006, kde návrh prošel obecnou a podrobnou rozpravou a byly podány další pozměňovací návrhy. Třetí čtení pak proběhlo 08.02.2006, na kterém byl návrh přijat.

Dne 28.02.2006 byl návrh zákona podstoupen Senátu, ve kterém prošel Ústavně-právním výborem, Výborem pro zdravotnictví a sociální politiku a dále Výborem pro hospodářství, zemědělství a dopravu. Všechny tři výbory vydaly k novému zákonu zamítavé stanovisko. Senát návrh zákoníku práce zamítl dne 29.03.2006.

Dokument se vrátil dne 06.04.2006 Poslanecké sněmovně, která hlasovala o návrhu zákona vráceného Senátem dne 21.04.2006 a setrvala na původním znění.

K podepsání prezidentem byl zákon doručen 25.04.2006. Prezident jej nepodepsal a vrátil Poslanecké sněmovně. Vracený návrh zákona byl Poslaneckou sněmovnou schválen 23.05.2006.

Poslanecká sněmovna tedy přehlasovala prezidentovo veto. Předpokládá se vyhlášení ve Sbírce zákonů, přičemž v účinnost by měl nový zákoník práce vejít k 01.01.2007

Vzhledem k blížícím se volbám, je těžké předjímat možnosti změn v novém zákoníku práce ještě před jeho vstupem v účinnost. Je možné předpokládat, že při změně nejvýznamnější strany vládnoucí koalice by došlo ke změnám v zákoníku práce směřujícím k jeho větší smluvní volnosti v uzavírání kolektivních a pracovně-právních smluv. Může dojít také k úplnému přepracování zákoníku práce. Naopak pokud by vláda byla sestavena současnou největší vládnoucí stranou, je možné předpokládat zachování zákoníku práce ve schválené podobě a jeho uplatnění v praxi. V případě takzvané velké koalice je další uplatnění zákoníku práce velmi těžko predikovatelné.

Za všech předpokladů však je vysoce pravděpodobné, že aktuálně schválený zákoník práce po určitou dobu bude ovlivňovat pracovně-právní vztahy v České republice.

CÍL

Cílem příspěvku je seznámit čtenáře s některými z hlavních změn v zákoníku práce, hodnocením nového zákoníku práce ze strany zástupců zaměstnavatelů a hodnocení nového zákoníku práce ze strany odborových organizací.

METODIKA

Příspěvek se bude zabývat hlavními principy změn v zákoníku práce a dále výčtem některých z hlavních změn v zákoníku práce. V dalších kapitolách pak bude uvedeno hodnocení zákoníku práce ze stran zaměstnavatelů a hodnocení zákoníku práce ze stran odborových organizací a odborových svazů.

ZMĚNA V ZÁKLADNÍCH PRINCIPECH ZÁKONÍKU PRÁCE

Nový zákoník práce vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákoník tedy nechává prostor pro flexibilitu pracovně-právních vztahů. Je možnost odchýlných ujednání účastníků pracovně-právních vztahů.

Zákoník navazuje na platný občanský zákoník. Tato návaznost je řešena delegačním principem, to znamená, že pro pracovně-právní vztahy bude možné použití jen vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku. To znamená i možnost ujednání odchýlných podmínek v pracovně-právních vztazích i nepojmenovanou smlouvou občanského zákoníku, pokud její užití v konkrétním případě nebude vyloučeno.

V novém zákoníku práce je otázka zákazu diskriminace a úprava rovného vztahu na pracovišti řešena jen v zevrubné podobě. Podrobná úprava se předpokládá v antidiskriminačním zákonu. Právě tak je počítáno s úpravou problematiky pracovních úrazů a nemocí z povolání v zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců. Na rozdíl od současného zákoníku práce, nový zákoník neobsahuje komplexní úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovně-právních vztazích. Obsahuje pouze jejich základní úpravu, komplexní úprava je předpokládána v zákoně upravujícím další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při pracovní činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovně-právní vztahy.

V novém zákoníku práce nejsou obsaženy nástroje sloužící k zabezpečení plné zaměstnanosti formou překážek při rozvazování pracovního poměru spočívajících v povinnosti aktivní pomoci při zajištění nového zaměstnání propouštěného zaměstnance nebo v povinnosti zajištění nového zaměstnance při jeho propouštění pro definované skupiny

zaměstnanců. Při propouštění výpovědi ze strany zaměstnavatele byla zrušena povinnost učinit zaměstnanci nabídku nového vhodného zaměstnání. Výpovědní lhůta je pro zaměstnance i zaměstnavatele dva měsíce.

Nově zavádí takzvané fondy pracovní doby, které umožní reagovat zaměstnavateli na měnící se podmínky trhu při garantované stálé výši mzdy na úrovni 80% průměrného měsíčního výdělku.

HODNOCENÍ NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

V hodnocení nového zákoníku práce odborovými organizacemi dochází ke střetu mezi velkými odborovými organizacemi a jejich svazy, zastupovanými konfederací odborových svazů a mezi malými nezávislými odborovými organizacemi. Konfliktní je odstavec zákoníku práce o způsobu přijímání kolektivní smlouvy, pokud u zaměstnavatele působí více než jedna základní odborová organizace. Nově k přijetí takové smlouvy stačí souhlas základní odborové organizace s největším počtem členů (dle platného zákoníku práce musí souhlasit všechny).

Malé nezávislé odborové organizace vnímají toto nové ustanovení jako ohrožující jejich činnost. Při nepotřebnosti jejich souhlasu při signatuře kolektivní smlouvy nebudou moci zasahovat ani do podmínek v kolektivní smlouvě uzavřené. Z tohoto důvodu se obávají, že v zaměstnavatelské organizaci nebudou mít žádný vliv. V konečném důsledku to může znamenat až odchod jejich členů k největší organizaci působící u zaměstnavatele a zánik malé odborové organizace.

Naopak velké odborové organizace tuto změnu vítají a upozorňují na mnohdy nereálné požadavky, které si malé odborové svazy kladou a kvůli kterým nemůže být kolektivní smlouva dojednána, či na protěžování jedné pracovní skupiny nad ostatními.

Českomoravská konfederace odborových svazů jako největší odborový svaz působící v České republice považuje nový zákoník práce za přínosný a konformní s mezinárodními smlouvami a standardy a praxí členských zemí Evropské unie. Přesto podle vyjádření JUDr. Marcely Kubínkové, vedoucí právního oddělení ČMKOS, neprosazuje dostatečně smluvní svobodu, ale posiluje role vnitřního předpisu. Pro praktické využití pak shledává velmi obtížné využívání jak zákoníku práce, tak občanského zákoníku.

HODNOCENÍ NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE ZAMĚSTNATELI

Na straně zaměstnavatelů převládá negativní hodnocení zákoníku práce. Podle některých vyjádření, vlivem uplatnění zákoníku práce, dojde ke zvýšení finančních nákladů zaměstnavatelů. Dále je kritizována jeho velká složitost a zachování stávající pozice odborových svazů a zaměstnanců. Zákoník práce je označován jako nekoncepční a nevycházející z praktických poznatků pracovního trhu, jako zákoník zachovávající současný zákoník práce pouze s určitými změnami.

Zákoník práce je hodnocen jako málo flexibilní - ukládá zaměstnavatelům okolo čtyř set povinností ve vztahu vůči zaměstnancům a odborovým organizacím.

Kritizován je způsob důvodů výpovědi zaměstnavatelem – v zákoníku je uveden výčet důvodů pro které zaměstnavatel může zaměstnance propustit, což je v přímém protikladu zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Jedním z požadavků svazu zaměstnavatelů, který nový zákoník práce neumožňuje, je ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu za stanovenou finanční náhradu. Jako příliš dlouhá je označována dvouměsíční výpovědní lhůta.

Zaměstnavatelé nejsou spokojeni s povinností souhlasu odborových organizací s pracovním řádem, požadavkem zaměstnavatelů bylo pouze jeho projednání. Dále je kritizována potřeba dohody s odborovou organizací při nařízení hromadné dovolené a schvalování rozvrhu čerpání dovolené.

ZÁVĚR

Potřeba nového zákoníku práce nahrazující čtyřicet let starý předpis je akceptována všemi dotčenými subjekty i napříč politickým spektrem.

Už však samotný schvalovací proces, jeho odmítnutí jak senátem tak prezidentem, poukazuje na nesouhlas některých jím dotčených skupin.

Konkrétní dopady nového zákoníku práce bude možné objektivně posoudit až po jeho uvedení v praxi a používání.

Seznam literatury:

Zákon č. 65/195 Sb. ze dne 30. června 1965, Zákoník práce

Návrh zákona, Zákoník práce [online].

<<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0&v=PZ&pn=3&pt=1>>

Sněmovní tisk č. 1153

Sněmovní tisk č. 1154

ZÁMEČNÍK, Petr. *Komu prospěje nový zákoník práce* [online]. c2005-09-29.

<<http://www.mesec.cz/clanky/komu-prospeje-novy-zakonik-prace/>>

HEJDUKOVÁ, Jitka. *Zákoník práce: proč ho nechceme* [online]. c2005-10-14.

<<http://www.mesec.cz/clanky/zakonik-prace-proc-ho-nehceme/>>

KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Zákoník práce: pohled odborářů* [online]. c2005-10-07.

<<http://www.mesec.cz/clanky/zakonik-prace-pohled-odboraru/>>

Kontaktní adresa:

ing. Pavel Hrdlička

ČZU v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra ekonomických teorií

e-mail: hrdlicka@pef.czu.cz