

VYPOŘÁDÁNÍ ZÁSADNÍCH PŘIPOMÍNEK S NÁZVEM:**Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony**

Materiál byl rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dne 11. března 2011 s termínem pro doručení stanovisek do 4. dubna 2011. Doporučující připomínky byly posouzeny a tam, kde to bylo možné, k nim bylo přihlédnuto. Vyhodnocení připomínkového řízení je uvedeno v následující tabulce:

Obecné připomínky označené jako zásadní – část první čl. I

Další části

Důvodová zpráva obecně

Připomínkové místo	Obecné připomínky – část první čl. I, další části, důvodová zpráva obecně	Vypořádání
MD	<p><u>Obecně:</u></p> <p>1. K otázce pracovního poměru na dobu určitou</p> <p>Ministerstvo dopravy nesouhlasí s omezením použití výjimky umožňující sjednání pracovního poměru na dobu určitou nejdéle na 5 let. Období, po které trvá překážka v práci, podle § 39 odst. 3 písm. b) (např. rodičovská dovolená v případě několika potomků) může trvat déle, než uvedenou dobu, a navrhovanou právní úpravou by tak docházelo ke zbytečným komplikacím na straně zaměstnavatele, který by po uplynutí navrhované lhůty pěti let musel uzavírat s novým zaměstnancem další smlouvu na dobu určitou.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p> <p>2. K otázce zavedení nového výpovědního důvodu</p> <p>Ministerstvo dopravy nesouhlasí se zavedením nového výpovědního důvodu spočívajícího v v porušení povinnosti práce neschopného pojištěnce dodržovat stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Důvodem nesouhlasu je jednak problematické rozšíření předmětu působnosti zákoníku práce též na vztahy vznikající v souvislosti s pracovní neschopností, které jsou předmětem právní úpravy veřejnoprávních předpisů, jednak i to, že důsledkem by byl dvojitý postih za stejné jednání a nerovnost mezi pojištěnci. Dále není dostatečně jasné, co bude považováno za zvlášť hrubé porušení uvedené povinnosti, navíc z odůvodnění není zcela zřejmé, proč se tato povinnost má vztahovat jen na první dny nemoci.</p> <p>Tato připomínka je zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO - ROZPOR</p> <p>Úprava pracovního poměru na dobu určitou bude předložena ve variantách</p> <p>NEVYHOVĚNO - ROZPOR</p> <p>Úprava je navrhována s cílem poskytnout zaměstnavatelům účinný nástroj proti zneužívání dočasné pracovní neschopnosti, a to po dobu, po kterou je poskytována náhrada mzdy nebo platu.</p>
MV	<p><u>Obecné připomínky</u></p> <p>1. Novou úpravou občanského práva dojde k zásadním změnám v úpravě soukromého práva, a proto je</p>	<p>NEVYHOVĚNO - ROZPOR</p> <p>Zmíněné návrhy právních úprav vycházejí z vládou</p>

	<p>podle našeho názoru nutné sladit přípravu zákoníku práce jako předpisu soukromoprávního s připravovanou zásadní změnou v právu občanském. Dále je třeba v souvislosti s přípravou zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy (dále jen „zákon o úřednících“) koordinovat postup zákonodárných prací na zákoníku práce a zákonu o úřednících.</p> <p>Na základě výše uvedeného nepovažujeme za vhodné, aby novela zákoníku práce nabyla účinnosti 1. 1. 2012, zákon o úřednících 1. 1. 2013 a občanský zákoník taktéž 1. 1. 2013. Právní úprava se stane nepřehlednou a nesrozumitelnou, a to zejména pro zaměstnance. Domníváme se, že rozsáhlejší novela zákoníku práce, resp. zcela nový zákoník práce by se měl zpracovávat souběžně s novým občanským zákoníkem a zákonem o úřednících.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>schváleného plánu legislativních prací vlády na rok 2011(usnesení vlády č. 69 ze dne 26. ledna 2011)</p>
MV	<p>2. Upozorňujeme, že do předložené novely zákoníku práce nebyl výslovně implementován čl. 2 bod 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, který zní následovně: „Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.“. Tato skutečnost nám byla vytýkána Evropskou komisí v řízení o porušení Smlouvy o fungování Evropské unie Českou republikou č. 2006/2524. Požadujeme v tomto smyslu text novely dopracovat.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	<p>NA PŘIPOMÍNCE NETRVAJÍ, vysvětleno, že bude postupováno ve shodě s MZV; podle informací z MZV bude řízení proti ČR zastaveno, neboť Evropskou komisí bylo akceptováno vysvětlení poskytnuté Českou republikou.</p>
OKOM	<p>Po stránce formální:</p> <p>Výčet předpisů EU, který předkladatel v obecné části důvodové zprávy uvádí, není úplný, čímž byly pouze částečně splněny formální náležitosti týkající se vykazování slučitelnosti s právem EU, jak vyplývají zejména z Legislativních pravidel vlády, v platném znění, a z přílohy k usnesení vlády ze dne 12. října 2005 č. 1304, o Metodických pokynech pro zajišťování prací při plnění legislativních závazků vyplývajících z členství České republiky v Evropské unii, v platném znění.</p> <p>Po stránce materiální:</p> <p>Stav relevantní právní úpravy v právu EU:</p> <p>Návrhu předloženého zákona se dotýkají následující předpisy EU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, - Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, - Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS), - Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), - Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS), - Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států 	<p>VYHOVĚNO – je doplněna důvodová zpráva.</p>

	<p>tykajících se hromadného propouštění,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, - Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, - Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, - Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES, - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění), - Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, - Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, - Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, - Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS), - Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepřacované znění). <p>Návrhu předloženého zákona se také dotýká judikatura Soudního dvora Evropské unie, a to konkrétně rozsudek Soudního dvora EU ve spojených věcech C-350/06¹ a C-520/06² a dále rozsudek Soudního dvora EU ve spojených věcech C-132/91, C-138/91 a C-139/91.³</p>	
SP ČR	<p><u>Obecně</u></p> <p>Zákoník práce je pro zaměstnavatele stěžejním právním předpisem, neboť jeho obsah zásadním způsobem ovlivňuje nejen postavení zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích, ale i jejich vnitřní organizaci a ekonomickou stránku podnikání, zejména náklady práce a pružnost (konkurenceschopnost) v oblasti lidských zdrojů.</p> <p>SP ČR proto již dříve uvítal přístup Ministerstva práce a sociálních věcí k přípravě tak zásadní a svým obsahem rozsáhlé novely zákoníku práce, který spočíval v možnosti zapojit se do širší odborné diskuze a konzultací, které předcházely zpracování nyní předkládaného znění návrhu novely a vyjádřit své názory a připomínky.</p>	

¹ Gerhard Schultz-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund.

² Stringer a další proti Her Majesty's Revenue and Customs.

³ Grigorios Katsikas proti Angelos Konstantinidis a Uwe Skreb a Günter Schroll proti PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH.

	<p>SP ČR požadoval zejména provedení revize velké části pracovněprávních institutů za účelem dosažení takové pracovněprávní úpravy, která zpružní trh práce a posílí postavení firem podnikajících v České republice v mezinárodní konkurenci. Zdůrazňoval nutnost, aby navrhované změny vycházely z potřeby pro aplikační praxi, včetně jejich dopadů na podnikatelské prostředí v kontextu se současnou ekonomickou situací a zejména s dalšími restriktivními opatřeními v oblasti nemocenského pojištění a daní, které značně ztížily podmínky zaměstnavatelů a zvýšily jejich náklady na pracovní sílu.</p> <p>Dlouhodobým požadavkem SP ČR bylo a je provedení takových změn, které povedou k většímu zpružnění a celkovému zjednodušení úpravy pracovněprávních vztahů, které by napomohly zaměstnavatelům při zajišťování jejich úkolů a nezvyšovaly administrativní náročnost ani náklady.</p> <p>Ve světle výše uvedeného SP ČR již vyjádřil dříve své názory a připomínky k návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce i k pracovnímu návrhu RIA k navrhovaným změnám zákoníku práce z konce minulého roku, a z tohoto hlediska posuzoval i předložený návrh novely.</p> <p>SP ČR předložený návrh novely vítá, neboť reaguje na několikaleté požadavky zaměstnavatelů v oblasti úpravy pracovněprávních vztahů, zejména pokud jde o znovuzavedení institutu dočasného přidělení zaměstnance, prodloužení zkušební doby, úpravu některých pracovněprávních specifíků vedoucích zaměstnanců, zjednodušení výpovědních důvodů při výpovědi ze strany zaměstnavatele, včetně nového výpovědního důvodu, který zohledňuje neopodstatněné ekonomické zatížení zaměstnavatelů v souvislosti se zneužíváním poskytování náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti zaměstnance, snížení minimální výše odstupného ve vazbě na délku doby trvání pracovního poměru.</p> <p>SP ČR vítá i ty navrhované úpravy v oblasti pracovní doby, které dávají zaměstnavatelům větší prostor pro její rozvrhování (např. úpravy pružné pracovní doby) či postavení zástupců zaměstnanců (zejména upřesnění, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a požadavku souhlasu odborové organizace s neomluvenou absencí zaměstnanců).</p> <p>Z hlediska působení nadnárodních společností v České republice SP ČR dále vítá i úpravy v oblasti přechodu práv a povinností, které poskytují dotčeným zaměstnancům odpovídající ochranu spojenou se změnou zaměstnavatele a případnou změnou pracovních podmínek, stejně tak jako možnost výplaty mzdy v zahraniční měně.</p> <p>SP ČR rovněž oceňuje, že předkladatel zapracoval do návrhu úpravu i dalších pracovněprávních institutů, které SP ČR dlouhodobě požadoval v rámci svých opakovaně uplatňovaných stanovisek k předpokládaným návrhům změn zákoníku práce. Byl to například požadavek na úpravu tzv. moderačního práva umožňující soudu v řízení o neplatnost skončení pracovního poměru snížit přiměřeně výši náhrady mzdy z důvodů zvláštního zřetele hodných. Dále též požadavek na úpravu konkurenční doložky (pokud jde o možnost sjednání odložené účinnosti po uplynutí zkušební doby či navázání zákazu konkurence nejen na předmět podnikání podle obchodního zákoníku, ale i na skutečnou konkurenční činnost).</p> <p>SP ČR ve svých předchozích stanoviscích uplatňoval takové požadavky, u nichž zdůrazňoval, že je nezbytné provést takové úpravy, které jsou z hlediska praxe nezbytné a účelné. Za naplnění některých z těchto uplatňovaných požadavků SP ČR jednoznačně považuje navrhované úpravy např. v ustanovení § 209 odst. 3, které odstraňují neoprávněné rozdíly mezi postavením zaměstnavatelů podle toho, zda u nich působí odborová</p>	
--	---	--

	<p>organizace.</p> <p>SP ČR vítá též návrh na zvýšení počtu hodin v dohodě o provedení práce z dosavadních 150 hodin na 300 hodin v kalendářním roce. V této souvislosti však současně SP ČR uvádí, že s uvedeným navrhovaným navýšením počtu hodin souhlasí pouze za předpokladu, že tato úprava nebude „kompenzována“ „zpojistněním“ dohod o provedení práce a nezvýší administrativní a ekonomické zatížení zaměstnavatelů, které by zmařilo ekonomický smysl a význam těchto dohod.</p> <p>SP ČR dále uvádí, že nesouhlasí s navrhovanou úpravou pracovního poměru na dobu určitou, která jde proti proklamované podpoře flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů.</p> <p>Pokud jde o vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, SP ČR ve svých dřívějších postojích vyjadřoval obavy, týkající se časové souvislosti přijetí návrhu novely zákoníku práce a nového občanského zákoníku, pokud by došlo k takovému vývoji, kdy k 1. lednu 2012 by vstoupila v účinnost tato novela zákoníku práce a následně k 1. lednu 2013 by vstoupil v účinnost nový občanský zákoník, který by vyžadoval další změny v zákoníku práce. Tento názor již SP ČR nesdílí, protože předložený návrh novely je zpracován tak, že počítá s přijetím nového občanského zákoníku a to zejména tím, že v konkrétních případech se obecně odkazuje na instituty v občanském zákoníku bez ohledu na to, zda se jedná o tzv. „starý“ či „nový“ občanský zákoník.</p> <p>Tyto připomínky jsou zásadní.</p>	<p>NEVYHOVĚNO, bylo vyhověno zásadní připomínce Ministerstva financí (viz tabulka vypořádání jednotlivých zásadních připomínek).</p> <p>NEVYHOVĚNO</p> <p>Úprava pracovního poměru na dobu určitou bude předložena ve variantách.</p>
ČMKOS	<p>A. Obecně k návrhu</p> <p>1. ČMKOS zaslala Ministerstvu práce a sociálních věcí podrobné připomínky a náměty k problematice novelizace zákoníku práce v posledních letech v rámci svého stanoviska k návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce a k Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad (RIA) k zákoníku práce. Ani v jednom z uvedených případů nebyly připomínky došlé v rámci „vnějšího“ připomínkového řízení vypořádány, a proto na ně ČMKOS v rozsahu, ve kterém se vztahují i k nově předloženému návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další souvisejí zákony (dále jen „návrh novely“), odkazuje jako na součást tohoto svého stanoviska k návrhu novely (dále jen „dřívější připomínky ČMKOS“).</p> <p>2. ČMKOS Obecně konstatuje, že připravované změny zákoníku práce přes dílčí opatření, která zlepšují právní regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů, celkově snižují úroveň ochrany a jistot zaměstnanců a omezují jejich odborová práva. Návrh novely ponechává stále velký prostor pro překerní formy pracovních vztahů (které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu) a nastavuje podmínky a právní nástroje, které povedou k tomu, že pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, který je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, bude pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelným.</p> <p>3. ČMKOS požaduje, aby v zákoníku práce byly provedeny nejen legislativní úpravy vyplývající z Nálezu Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. března 2008 (vyhlášeného pod č. 116/2009 Sb.) ve věci návrhu na</p>	<p>NEVYHOVĚNO - vypořádání tzv. koncepční novely zákoníku práce z roku 2009 nebylo provedeno vzhledem k tomu, že bylo rozhodnuto o nepředložení této novely; stanoviska zasláná k RIA v rámci konzultací nebyla jednotlivě vypořádávána, charakteristika stanovisek v rámci konzultací je uvedena v obecné části Důvodové zprávy.</p> <p>Připomínka je konstatační povahy.</p>

	<p>zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Nález Ústavního soudu“) a změny legislativně technické povahy, ale i změny směřující k plné implementaci autonomních dohod evropských sociálních partnerů (rámcová dohoda o teleworku, stresu na pracovišti, násilí na pracovišti).</p> <p>4. V návaznosti na negativní opatření schválená koaliční vládou s účinností od 1. ledna 2011 (snížení porodného, zhoršení podmínek pro poskytování podpor v nezaměstnanosti, které se vyplácejí až po uplynutí doby, „na kterou přísluší“ propouštěným zaměstnancům odstupné, v oblasti nemocenského pojištění apod.) ČMKOS požaduje, aby v zájmu zachování pracovních míst pro co největší okruh zaměstnanců po dobu krize MPSV upravilo v zákoníku práce a souvisejících právních předpisech opatření, která se osvědčila v jiných členských zemích Evropské unie, a na jejichž prospěšnosti i v České republice se shodli oba sociální partneři (zejména programy sdílení práce spočívající ve zkrácení délky týdenní pracovní doby spojeném s poskytováním doplateků zaměstnancům, u nichž k této úpravě dochází, z veřejných zdrojů).</p> <p>5. S ohledem na mimořádně příznivé zkušenosti s uplatňováním sociálních plánů v případě hromadného propouštění v Německu, které napomáhají zlepšit v souladu s principem flexicurity situaci propouštěných zaměstnanců, ČMKOS požaduje, aby obdobná právní úprava týkající se povinného zpracování sociálních plánů při hromadném propouštění byla zapracována i do české právní úpravy.</p> <p>6. Vláda si klade ve svých programových dokumentech za cíl dosáhnout větší flexibility v oblasti pracovněprávních vztahů a návrh novely obsahuje řadu změn, které směřují tímto směrem. ČMKOS zdůrazňuje, že česká pracovněprávní úprava vykazuje v mezinárodním srovnání vysokou míru flexibility (pokud jde o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, úpravu zkušební doby, pracovní poměry na dobu určitou, možnosti změn pracovní smlouvy i o skončení pracovního poměru z důvodů obvyklých v současném evropském pracovním právu). Návrh novely však opomíjí při zvyšování flexibility zajistit náležitou ochranu a jistotu pro zaměstnance (tj. vyvážení flexibility jistotou opírající se o adekvátní ochranu zaměstnanců). ČMKOS zde plně odkazuje na své dřívější připomínky týkající se uplatnění principu flexicurity (MPSV používá ve svých materiálech pojem „flexijistota“).</p> <p>7. Základní konkurenční výhoda českých zaměstnavatelů (levná práce) není vládou nijak omezována; naopak návrh novely zvyšuje iracionální tlak na její další prohlubování (např. prostřednictvím některých úprav v oblasti odměňování, snižováním výše odstupného). To ve svých důsledcích v kontextu dalších vládou realizovaných opatření povede ke snížení životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin a ke snížení poptávky na trhu, což postihne především malé a střední podnikání, které je na koupěschopnost zaměstnanců a jejich rodin zcela odkázáno. ČMKOS proto zásadně odmítá změny obsažené v návrhu novely založené na liberálním konceptu tzv. „Race to the bottom“, které jsou i v rozporu s politikou Evropské unie (obnovená Lisabonská strategie).</p> <p>8. ČMKOS považuje za zásadní problém nekoordinovaný postup Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva spravedlnosti v otázce vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku, který se promítá i do</p>	<p>NEVYHOVĚNO - jde o návrhy nad rámec předkládané novely, vzhledem k charakteru autonomních dohod evropských sociálních partnerů by mělo především proběhnout jednání mezi sociálními partnery navzájem o potřebě uvedených úprav.</p> <p>NEVYHOVĚNO -diskuse k zmiňovaným úpravám, především ke zkrácení délky týdenní pracovní doby spojené s poskytováním doplateků zaměstnancům, u nichž by k této úpravě docházelo, z veřejných zdrojů, probíhaly v r. 2009 – 2010 se závěrem, že pro naléhavou potřebu zachování pracovních míst byly v daném období využitelné programy financované z prostředků EU (zejména program „Vzdělávejte se“).</p> <p>NEVYHOVĚNO -vypracování „sociálních plánů“ v souvislosti s hromadným propouštěním právní úprava nezakazuje, jejich povinné zpracování nepovažuje předkladatel vzhledem k podrobné současné úpravě hromadného propouštění za vhodné.</p> <p>Připomínka je konstatační povahy.</p> <p>Připomínka je konstatační povahy.</p>
--	---	--

	<p>návrhu novely a požaduje, aby na vládní úrovni bylo přijato opatření, které zajistí, že navrhovaná novela nabude účinnosti ke stejnému dni jako nový občanský zákoník, který chce vláda přijmout prakticky souběžně avšak s jiným datem účinnosti. Jen tak se lze vyhnout právnímu chaosu, administrativní zátěži a nákladům na straně zaměstnavatelů i značné právní nejistotě, které způsobí roční časový posun, k němuž podle informací sdělených sociálním partnerům při jednání Rady hospodářské a sociální dohody o předpokládaných datech účinnosti, současně termíny legislativních prací na novele zákoníku práce a na novém občanském zákoníku směřují. Odvoláváme se přitom i na věcně identické znění připomínky MPSV uplatněné k § 3020 návrhu nového občanského zákoníku, který byl v březnu 2011 projednáván v připomínkovém řízení.</p> <p>9. S ohledem na zásadní význam kvality a jednoznačnosti provázání dvou nejdůležitějších pramenů pracovního práva, zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity považuje ČMKOS za důležité se k této otázce vyjádřit podrobně již v obecné části svého stanoviska.</p> <p>a) ČMKOS vnímá nutnost doplnit do zákoníku práce úpravu, která by stanovila jasná pravidla subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, aby bylo nepochybně zřejmé v zájmu právní jistoty všech účastníků pracovněprávních vztahů, která ustanovení občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy použijí a naopak, která ustanovení občanského zákoníku budou z této aplikace vyloučena.</p> <p>V souvislosti s tím, že Nález Ústavního soudu ve věci návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, který vstoupil v účinnost 14. dubna 2008, zrušil ustanovení § 4 zákoníku práce, které obsahovalo výchozí právní úpravu pro použití občanského zákoníku na základě metody delegace, je třeba do zákoníku práce vložit pravidlo, kterým se bude použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích řídit.</p> <p>Stávající situace, kdy je v praxi občanský zákoník aplikován na základě principu „obecné subsidiarity“, tedy aniž by jakýkoli předpis takový postup upravoval, je velmi nejasná a problematická a v teorii i v praxi se již vyskytují různé názory na to, jak se má při používání ustanovení občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních vztahů postupovat.</p> <p>Odůvodnění Nálezu Ústavního soudu obsahuje argumentaci, která říká, že ústavně konformní způsob provázáním občanského zákoníku a zákoníku práce může představovat taková úprava, podle níž bude občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován podpůrně, tedy subsidiárně.</p> <p>I bez ohledu na tuto argumentaci ČMKOS konstatuje, že teorie práva vedle delegace jiný způsob vzájemného provázání dvou předpisů nežli je subsidiarita nezná. Proto ČMKOS v zásadě souhlasí s navrženou výchozí úpravou, tedy s navrženým ustanovením § 4a, na jehož základě má platit, že se pracovněprávní vztahy řídí a posuzují podle zákoníku práce, nicméně není-li to možné, použije se podpůrně pravidel obsažených v občanském zákoníku, při respektování základních zásad pracovněprávních vztahů.</p> <p>ČMKOS však nesouhlasí s tím, že tímto ustanovením § 4a, vypuštěním stávajících odkazů na delegovaná ustanovení občanského zákoníku, úpravou obsaženou zejména v § 4b zakazující či limitující použití úpravy obsažené v občanském zákoníku na pracovněprávní vztahy, v § 28, kde se navrhuje vyloučit aplikaci některých občanskoprávních institutů na kolektivní smlouvu, a v § 36 odst. 2, upravujícím odstoupení od pracovní smlouvy, se má podle navrhovatelů právní úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku</p>	<p>NEVYHOVĚNO - zmíněné návrhy právních úprav vycházejí z vládou schváleného plánu legislativních prací vlády na rok 2011.</p> <p>Podrobněji viz vypořádání k jednotlivým zásadním připomínkám.</p>
--	--	---

	<p>vyčerpat.</p> <p>ČMKOS považuje s ohledem na nevyjasněnou zásadní otázku účinnosti novely zákoníku práce a nového občanského zákoníku za účelné neupravovat v zákoníku práce výčet ustanovení občanského zákoníku, která nebude možné zcela nebo zčásti použít na pracovněprávní vztahy, ale vyloučit zcela nebo zčásti použití konkrétních občanskoprávních institutů, jak navrhuje novela zákoníku práce. Úprava obsažená v návrhu novely však podle názoru ČMKOS nebere specifika pracovněprávních vztahů v potaz v dostatečné míře, a ČMKOS proto navrhuje rozšířit okruh občanskoprávních institutů, jejichž použití na pracovněprávní vztahy bude zcela vyloučeno, popřípadě výrazně omezeno či modifikováno.</p> <p>Cílem těchto návrhů ČMKOS je zabránit, aby do vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu nesamostatné (závislé) práce byl vnesen prvek značné právní nejistoty, která by v důsledku ohrozila jak právní postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu, tak samotnou podnikatelskou činnost, pro kterou by se namísto žádoucího odbourávání překážek komplikovaly dnes již zaběhnuté procesy v oblasti lidských zdrojů, vyvolávala rizika soudních sporů a následných vysokých nákladů souvisejících např. s neúspěchem zaměstnavatele ve vleklém soudním sporu.</p> <p>K dokreslení této zásadní výhrady a obavy ČMKOS můžeme uvést, že i navrhovatelé výše zmiňovaného návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce Ústavním soudem ČR pro rozpor s ústavním pořádkem byli přesvědčeni o tom, že některé instituty občanského zákoníku nejsou v pracovněprávních vztazích využitelné.</p> <p>Konkrétně se jednalo například o institut odstoupení od smlouvy, upravený v § 48 občanského zákoníku. Návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce požadoval mimo jiné to, aby byl v zákoníku práce zrušen odkaz na použití ustanovení § 48 občanského zákoníku, neboť institut odstoupení od smlouvy vyvolává v pracovněprávních vztazích při absenci zvláštní právní úpravy tak silnou právní nejistotu, že je zde dán důvod pro vnímání této úpravy jako protiústavní.</p> <p>Ústavní soud pak dal ve svém nálezu této argumentaci za pravdu, když odkaz na použití institutu odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích skutečně zrušil. Jeho základním argumentem bylo, že danou právní úpravou byla narušena právní jistota, jejíž podstata spočívá v tom, že se každý může spolehnout na seznatelnost práva a předvídatelnost soudního rozhodnutí.</p> <p>Pokud by vstoupila v účinnost navrhovaná právní úprava, byl by tím ve smyslu Nálezu Ústavního soudu podle všeho opět dán podnět pro případnou úspěšnou ústavní stížnost. Návrh novely totiž neobsahuje zvláštní pravidla, která by použití občanskoprávního institutu odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích specifikovala, a proto tím opět směřuje k vytvoření protiústavní mezery v právu.</p> <p>Tuto situaci rozhodně neřeší druhá věta navrhovaného ustanovení § 36 odst. 2 zákoníku práce, kde se sice navrhuje stanovit, že od pracovní smlouvy lze odstoupit jen do té doby, než zaměstnanec začne vykonávat práci, ovšem takovou úpravu lze vykládat tak, že se vztahuje pouze k této zákonem stanovené možnosti odstoupení od smlouvy a nemá vliv na situaci, kdy se smluvní strany na možnosti odstoupení od smlouvy ve smyslu § 48 občanského zákoníku dohodnou.</p> <p>Další významně problematické důsledky může v pracovněprávních vztazích přinést aplikace</p>	
--	---	--

<p>občanskoprávních zajišťovacích institutů. Ani k nim totiž návrh novely neobsahuje jakoukoli podrobnější úpravu, takže by se v souvislosti s jejím přijetím mohly v praxi začít objevovat takové instituty jako je zadržovací právo, zajištění převodem práva apod. V souvislosti s tím ČMKOS znovu odkazuje na Nález Ústavního soudu, který shledal stávající právní úpravu, jež zakazuje použití zajišťovacích institutů v pracovněprávních vztazích, zcela souladnou s ústavním pořádkem.</p> <p>Jako další občanskoprávní instituty, jejichž volné použití v pracovněprávních vztazích by mohlo znamenat možná až nepředstavitelné důsledky, lze identifikovat některé způsoby změn (postoupení pohledávky, převzetí dluhu) a zániku (vzdání se práva, prominutí dluhu) závazku.</p> <p>ČMKOS proto požaduje, aby výčtové ustanovení § 4b zákoníku práce, kterým by byla vyloučena, popř. omezena možnost použití konkrétních institutů občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy, bylo podstatně rozšířeno; konkrétní návrhy ČMKOS jsou uvedeny v části věnované připomínkám k jednotlivým ustanovením návrhu novely.</p> <p>b) S problematikou podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích úzce souvisí právní úprava následků vad právních úkonů. Zde se ČMKOS pozastavuje nad tím, že i když se jinak navrhovatel staví do role zastánce podpůrného použití občanského zákoníku s minimálním počtem odchylek pro pracovní právo, zrovna v jedné z nejvýznamnějších otázek obecné občanskoprávní úpravy, kterou jsou následky vad právních úkonů, trvá na speciální pracovněprávní úpravě, kterou však buduje na základech, která neodpovídají praktickým potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.</p> <p>Tato zvláštní právní úprava (navrhovaná v ustanoveních § 18 až 21 zákoníku práce) je založena na konstrukci, podle které právní úprava následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích má být vystavěna na principu relativní neplatnosti.</p> <p>V tomto tvrdošijném postoji nebrání navrhovateli ani fakt, že na závažné problémy spojené s principem relativní neplatnosti právních úkonů opakovaně upozorňují jak zástupci zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Dokonce i autoři návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem požadovali zrušení této právní úpravy a poukazovali při tom na skutečnost, že princip relativní neplatnosti vede k zásadní právní nejistotě subjektů pracovního práva a narušuje princip právní jistoty, předvídatelnosti a seznatelnosti práva.</p> <p>ČMKOS na problémy spojené s relativní neplatností právních úkonů v pracovněprávních vztazích dlouhodobě upozorňuje. Za nejvýznamnější z těchto problémů považuje složitost a náročnost cesty vedoucí k tomu, že právní úkon je považován za neplatný, dále matoucí a věcně nesprávné pravidlo, podle kterého se neplatností nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.</p> <p>Velmi vážné následky má a bude mít v praxi i skutečnost, že právo dovolat se relativní neplatnosti právního úkonu se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době. Obecně ČMKOS poukazuje na to, že relativní neplatnost právních úkonů otevírá prostor ke zneužívání tohoto právního institutu v neprospěch zaměstnanců, kteří mohou být zaměstnavateli přinuceni k podepisování nevýhodných smluv, jež sice odporují zákonu, ale v důsledku principu relativní neplatnosti se na ně hledí jako na platné.</p>	
---	--

Návrh koncepčně změněné právní úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích se od stávající právní úpravy má lišit tím, že **uplatnění absolutní neplatnosti by bylo jen výjimečné, omezené jen na některé případy výslovně upravené zákoníkem práce, pokud právní úkon narušuje základní zásady, dobré mravy, apod.**

Takováto právní úprava by sice byla o poznání rozumnější než stávající velmi nejasný právní stav, ovšem rozhodně ji není možné považovat za věcně vyhovující. **Pokud by totiž byla možnost absolutní neplatnosti právního úkonu vázána na narušení nejen zákona, ale nutně i některé z jeho zásad, znamenalo by to pro praxi jen další nejistotu a zmatek.** Adresáti této úpravy nebudou v řadě případů schopni správně vyhodnotit, o jak závažnou vadu právního úkonu se v konkrétním případě jedná a jaký následek vady má tedy nastoupit.

ČMKOS proto na základě nastíněných problémů **zásadně požaduje, aby** zákoník práce opustil tuto neodůvodněně navrhovanou speciální právní úpravu a aby se v pracovněprávních vztazích podpůrně postupovalo podle ustanovení § 37 a následujících občanského zákoníku. Tím by **byl pro pracovněprávní vztahy nastaven mechanismus absolutní neplatnosti právních úkonů, který se dnes aplikuje ve vztazích občanskoprávních,** a to i pro případ, že by byla případně přijata případně odlišná koncepce vad právních jednání v novém občanském zákoníku, jehož je připravován a projednáván souběžně.

Závěrem k této části shrnujeme, že **ČMKOS** ze shora uvedených důvodů **zásadně a principiálně nesouhlasí** s obtížně aplikovatelnou a rozporuplnou **právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů a trvá na tom, aby** základním způsobem **řešení následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích** byla **absolutní neplatnost.**

Legislativně by toto řešení bylo možné dosáhnout velmi jednoduchým způsobem, a to jak již bylo uvedeno, umožněním podpůrné aplikace § 37 a následujících občanského zákoníku. **Relativní neplatnost právních úkonů by v pracovněprávních vztazích měla zůstat zachována pouze tam, kde se jedná o tradiční a v praxi zažitá řešení,** a to v souvislosti s úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru. Na tomto místě má relativní neplatnost právních úkonů smysl, neboť je správné ponechat účastníku pracovněprávního vztahu na zvážení, zda trvá na pokračování pracovněprávního vztahu, který byl druhou stranou neplatně rozvázán, a nebo zda má i on sám na rozvázání tohoto pracovněprávního vztahu zájem, a proto neplatnému rozvázání nebrání a de iure tak přistupuje na návrh směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou.

10. K problematice omezení odborových práv

a) Návrh novely obsahuje řadu ustanovení, z nichž je patrná **snaha zbavit zaměstnance** významné součásti jeho **ochrany v pracovněprávních vztazích,** kterou představuje ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců **prostřednictvím odborové organizace,** která působí u zaměstnavatele. Je zřejmé, že navržené změny v této oblasti se neopírají o argumentačně podložený teoretický právní základ a empirické zkušenosti, mezinárodní analýzy či příklady dobré praxe, jak by se u změn, jaké se navrhují, předpokládalo, ale pouze o ideologickou doktrínu vlastní vedoucím stranám současné koaliční vlády (podle Nálezu Ústavního soudu se však stát nesmí vázat na žádnou výlučnou ideologii – srov. odst. 178) požadující provést změny v oblasti kolektivního

	<p>vyjednávání a odborových práv směřující i za rámec obou návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce posuzovaných Ústavním soudem a nerespektující ani jím vyslovené závěry týkající se zastupování zaměstnanců apod.</p> <p>V odstavci 260 Nálezu Ústavní soud správně konstatuje, že „Účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání v evropském demokratickém kontextu, a v jeho rámci i kolektivních smluv, je zajištění sociálního smíru, vytvoření mechanismu průběžné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Systém kolektivního vyjednávání přitom odráží vývoj evropské demokracie v druhé polovině 19. a v první polovině 20. století a zrcadlí hledání mechanismu pokojného, nenásilného řešení možných tenzí, ohrožujících vnitřní mír.“</p> <p>V odstavci 250 Nálezu Ústavní soud připomíná čl. 4 Úmluvy MOP č. 98, který stanoví, že „Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“</p> <p>Konečně dále pak v odstavci 262 Nálezu Ústavní soud tvůrci návrhu novely, jejíž ambicí má být promítnutí jeho důsledků do zákoníku práce, připomíná, že „Ústavní soud již judikoval (viz nálezná pléna sp.zn. Pl. ÚS 40/02; Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 30, str. 327), že ve svobodné společnosti, v níž nelze ani pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele koncipovat místo práva povinnost se sdružovat (či. 27 Listiny), je institut kolektivního vyjednávání, ústící do kolektivních smluv, pravidelně spjat s extenzí jejich normativní působnosti mimo rámec působnosti toliko obligací... a také že „Evropský pojmový standard v této souvislosti vychází z předpokladu, dle něhož by pojetí kolektivních smluv ve smyslu právního úkonu zavazujícího toliko smluvní strany neumožnilo dosáhnout základního účelu kolektivního vyjednávání.“</p> <p>Omezování odborových práv je v návrhu novely zákoníku práce prováděno ve formě</p> <ul style="list-style-type: none"> - nahrazování dohod zaměstnavatele s odborovou organizací souhlasem odborové organizace (např. při organizování prověrek BOZP), - zrušení působnosti odborové organizace v individuálních záležitostech (projednávání výpovědi apod.), - zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce, - zrovnoprávnění postavení rad zaměstnanců s odborovými organizacemi ve vztahu k právu na informace a projednání, - rušení exkluzivity kolektivní smlouvy, pokud jde o sjednávání některých příplatků, - zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností, - zavedení byrokratických „překážek“ pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, - snížení příspěvku na kontrolní činnost odborových organizací (má být poskytován pouze „V rozsahu, na kterém se obě strany dohodnou“ – tj. podle „ideologicky definovaných“ možností státu). 	<p>Navrhovaná ustanovení zákoníku práce, která se týkají oprávnění odborů, nebyla vedena snahou zhoršit jejich postavení. Šlo především o zpřesnění právní úpravy a reakci na dlouhodobé problémy z praxe, které jsou sociálním partnerům známy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zrušení spolurozhodování odborové organizace o neomluveném zameškání práce Předkladatel vychází z toho, že posouzení nepřítomnosti v práci by mělo vždy být věcí zaměstnavatele; po vyhodnocení připomínek ponechal ingerenci odborové organizace ve formě projednání. - zkrácení působnosti kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností Při převodu zaměstnavatele přecházejí na nabyvatele závazky z pracovní i kolektivní smlouvy. Problémy vznikají v případě kolektivních smluv uzavřených na dobu neurčitou, ale také kolektivních smluv uzavřených na dlouhou dobu, jestliže se
--	---	--

<p>ČMKOS zdůrazňuje, že institut spolurozhodování a další uvedené formy spolupráce zaměstnavatelů s odborovými organizacemi, které návrh novely rozměšňuje, jsou běžnou součástí pracovníprávních úprav a praxe sociálního partnerství a sociálního dialogu ve vyspělých zemích Evropské unie, které zvyšují konkurenceschopnost zaměstnavatelů a přispívají i k vyšší produktivitě práce a prohlubování pocitů sounáležitosti zaměstnanců se zaměstnavateli.</p> <p>S ohledem na uvedenou argumentaci ČMKOS obecně i u jednotlivých ustanovení zásadně odmítá změny, které směřují k oslabení kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a ingerence odborových organizací v pracovníprávních vztazích.</p> <p>b) Návrh novely v některých ustanoveních (§ 217 odst. 1, § 220) klade na roveň oprávnění odborové organizace (předchozí souhlas, popř. souhlas) s nově konstruovanými právy rady zaměstnanců. Tato oprávnění ovšem neodpovídají dosavadnímu stavu právní úpravy rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tito zvláštní zástupci zaměstnanců totiž nedisponují způsobilostí k právním úkonům a je proto právně nemožné, aby rada zaměstnanců udělila předchozí souhlas, který bezpochyby právním úkonem je. ČMKOS s doplněním souhlasu rady zaměstnanců do ustanovení, kde zákon dnes vyžaduje souhlas odborové organizace zásadně nesouhlasí.</p> <p>Rada zaměstnanců je pouze zástupcem zaměstnanců pro oblast práva na informování a projednání, což potvrdil i Nález Ústavního soudu, když v odstavci 269 uvádí, že „<i>Právní úprava zákoníku práce nedává radám zaměstnanců ani postavení právnické osoby, ani právní subjektivitu, a proto nemohou jednat s právními důsledky. Rady zaměstnanců nemají právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a nemohou využívat prostředky řešení kolektivních sporů, které zákon zakotvuje ve vztahu ke kolektivním smlouvám (stávka). Rady zaměstnanců nemohou vytvářet nadpodnikové struktury a nemohou se účastnit sociálního dialogu na vyšší, popř. odvětvové úrovni. Jde o instituci sociálního dialogu, která nenahrazuje funkce odborů. Smyslem vytvoření rady zaměstnanců je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.</i>“</p> <p>Navrhované oprávnění rady zaměstnanců projevovat svoji vůli ve formě souhlasu s právními důsledky pro zaměstnance ve výše uvedených případech považujeme proto za nesprávné a požadujeme je z tohoto důvodu z návrhu novely v případech uvedených v § 217 odst. 1 a § 220 vypustit.</p> <p>c) ČMKOS rovněž zásadně nesouhlasí s tím, že v návrhu novely dochází k oslabení odborových práv nahrazením dosavadních silnějších forem součinnosti odborové organizace se zaměstnavatelem odpovídajícím plně shora uvedenému poslání kolektivního vyjednávání a účasti a působení odborových organizací v oblasti pracovníprávních vztahů připomenutých Ústavním soudem ve formě písemné dohody (§ 39 odst. 4) či spolurozhodování (§ 225) výrazně slabším „prostým“ souhlasem, popř. zrušením dohody o neomluveném zameškání práce (§ 348).</p> <p>Smyslem uvedených dohod i spolurozhodování, které se běžně v členských zemích Evropské unie používají, je právě zákonné zdůraznění onoho prvku dohadování, tj. kontinuálního procesu, ve kterém výsledná podoba společného závěru vyplývá ze vzájemného zvažování argumentů druhé strany a vůle k nalezení společně přijatého (kompromisního) řešení.</p>	<p>výrazně změni podmínky. Především jde o případy, kdy na straně zaměstnanců neexistuje smluvní strana, takže není možné jednat o změnách kolektivní smlouvy, anebo smlouvu vypovědět, ale i o případy, kdy k dohodě nedojde. Směrnice 2001/23/ES umožňuje omezení doby pro zachování pracovních podmínek, pokud tato doba nebude kratší než jeden rok, ale ČR tuto možnost zatím nevyužila. I když se navržená úprava může jevit jako zhoršení postavení zaměstnanců, neboť se zákonem omezuje trvání jejich práv sjednaných kolektivní smlouvou, zájem na právní jistotě převažuje. Není v zájmu zaměstnavatelů, ale ani v zájmu zaměstnanců, aby vznikaly situace, které nemají právní řešení.</p> <p>- zavedení byrokratických „překážek“ pro působení odborové organizace u zaměstnavatele:</p> <p>Návrh neznamena oslabení pozice postavení odborové organizace, není to útok na svobodu sdružování, ale jen se doplňuje mezera v legislativě, která v praxi stále více vadí a reaguje se také na judikaturu.</p> <p>Podle současné právní úpravy jsou odborové organizace zástupcem všech zaměstnanců, bez ohledu na odborovou organizovanost, a to jak v oblasti informování a projednávání, tak v kolektivním vyjednávání, kdy za všechny zaměstnance vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvu. Právní úprava výslovně nestanoví, které odborové organizace mohou se zaměstnavatelem takto jednat. Vyskytují se případy, kdy odborová organizace ani zaměstnavateli neoznámila, že existuje, ale pak i soudně uplatňovala svá práva, která zaměstnavatel neuspokojil jen proto, že o ní vůbec nevěděl. (Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 1599/2001, známý případ dvou učitelů Právnické fakulty Západočeské univerzity). V občanskoprávních a obchodních vztazích je samozřejmostí prokázat svou způsobilost k jednání. V pracovníprávních vztazích se opakují spory, zda zaměstnavatel může žádat, aby mu odborová organizace některé skutečnosti s tím související prokázala. Proto se navrhuje výslovně upravit, že</p>
--	--

	<p>Nově použitý pojem navádí k opuštění této moderní metody sociálního dialogu v průmyslových vztazích a její nahrazení jednorázovým výrokem typu „ano“, „ne“ k jednostranně připravenému opatření zaměstnavatele. Zdůrazňujeme, že v těchto případech se nejedná o jednoduchou legislativně technickou (sjednocující) úpravu, jak se snad předkladateli může zdát. Proto s ohledem na shora uvedenou argumentaci a evropskou kulturu průmyslových vztahů ČMKOS navrhované změny tohoto typu jako zcela nepřijatelné odmítá.</p> <p>Současně opět s odvoláním na shora uvedenou argumentaci v příslušných ustanoveních návrhu novely zákoníku práce ČMKOS požaduje rovněž vypustit shodné oprávnění (souhlas) rady zaměstnanců tam, kde je návrhem novely zakládáno.</p> <p>11. Českomoravská konfederace odborových svazů se zásadně ohrazuje proti způsobu zpracování důvodové zprávy, zejména pokud jde o zvláštní část. Po formální stránce odůvodnění u řady bodů nekoresponduje s novelizačními body návrhu (např. novelizační bod 297 se zabývá ustanovením § 310 – konkurenční doložka, odůvodnění je obsaženo v části „k bodu 286, dále k bodu 299 obsahuje odůvodnění k § 330, ačkoli novelizační bod 299 se týká § 312 aj.). „Sběrné“ odůvodnění k více novelizačním bodům neúměrně ztěžuje orientaci v textu. Obsahově důvodová zpráva nesdíluje důvody navržené úpravy, pouze opakuje právní navrženou úpravu (např. k § 310 se adresát nedozví, proč je volena doba dvou let a proč se navrhuje snížit kompenzaci a proč právě na polovinu apod.). Na základě uvedeného požaduje ČMKOS důvodovou zprávu přepracovat.</p> <p>12. Všechny připomínky ČMKOS v tomto stanovisku jsou zásadní, pokud není dále u jednotlivé připomínky výslovně uvedeno, že jde o připomínku doporučující.</p>	<p>odborová organizace musí prokázat stanovené podmínky, aby v pracovněprávních vztazích mohla jednat a mít oprávnění. Podmínky jsou tři: oprávnění jednat v uvedených věcech musí vyplývat ze stanov, pro kolektivní vyjednávání je nutné oprávnění jednat vlastním jménem, a alespoň tři členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. První dvě podmínky ovlivňují samy odborové organizace ve svých stanovách. Podmínka alespoň 3 zaměstnanců vychází ze zákona o sdružování. Návrh podmínek není v rozporu s mezinárodněprávními závazky, protože ani jejich výklady nebrání stanovení určité reprezentativnosti odborové organizace, aby mohla za zaměstnance jednat.</p> <p>Důvodová zpráva je upravena.</p>
Liberecký kraj	<p>zásadní připomínka:</p> <p>Obecně namítáme, že Zákoník práce je účinný teprve od roku 2007, to je 4 roky a 2 měsíce, a byl již celkem 22x novelizován, mimo jiné je další novelizace připravena od 1. 6. 2011. V takovém stavu si nejen zaměstnavatelé, a tím spíše zaměstnanci, nestačí osvojit jeho principy a zásady, natož se naučit jej správně aplikovat. Zákoník práce se tak pro laickou, ale asi i odbornou veřejnost jeví jako nestabilní a nepřehledný, potažmo nesrozumitelný.</p>	Připomínka je konstatační povahy, neobsahuje žádný návrh.
HK	<p>A. Zásadní obecná připomínka k části III. předkládaného materiálu</p> <p>Hospodářská komora České republiky navrhuje rozšířit důvody, pro které lze zrušit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele: porušení pracovního řádu, porušení vnitřního předpisu, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jednání poškozující zdraví zaměstnance, jednání proti dobrým mravům.</p> <p><u>Odůvodnění:</u></p> <p>Rozšíření důvodů výpovědi ze strany zaměstnavatele považujeme za vhodný nástroj ke zvýšení pracovní</p>	NEVYHOVĚNO, bylo rozhodnuto o ponechání stávajících výpovědních důvodů a o zařazení nového výpovědního důvodu pro porušení povinnosti práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem. Návrh HK jde výrazně za rámec současných výpovědních důvodů.

	výkonnosti, morálky, kvality práce zaměstnanců a flexibility řízení lidských zdrojů.	
	<u>K DŮVODOVÉ ZPRÁVĚ - Obecná část</u>	
MF	<p><u>K důvodové zprávě včetně hodnocení dopadů regulace (RIA)</u></p> <p>V materiálu nejsou u jednotlivých preferovaných variant v některých případech jasně vyčísleny případné dopady na státní rozpočet a další veřejné rozpočty. Jako příklad lze uvést výše zmíněné rozšíření možnosti uzavřít dohodu o provedení práce ze 150 na 300 hodin, kde u nevýhod navrhovaných variant není vůbec zmíněna jak možnost zneužívání institutu dohod o provedení práce, tak ani propad příjmů státního rozpočtu, resp. dalších veřejných rozpočtů.</p> <p>Celkové shrnutí vyhodnocení přínosů a nákladů navrhovaných změn provedené v části A, bod 5 důvodové zprávy (str. 49 a 50) je pak velmi stručné a kusé (a ani zde nejsou např. zmíněny rozpočtové souvislosti změny navrhované v oblasti dohod o provedení práce).</p> <p>V tomto směru považujeme za nezbytné důvodovou zprávu dopracovat.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	VYHOVĚNO - Důvodová zpráva včetně vyhodnocení přínosů a nákladů je dopracována.
MV	<p><u>Připomínky k odůvodnění</u></p> <p>1. V bodu 3.3.5. „Zjednodušení výpovědních důvodů při výpovědi ze strany zaměstnavatele“ není dostatečně odůvodněna preference varianty č. 4, tedy doplnění o výpovědní důvod spočívající v porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance (pojištěnce) dodržovat stanovený režim (zejména povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek). Upozorňujeme, že zde nejsou zejména postižena rizika tohoto řešení, např. z hlediska konkrétního závažného důvodu, který mohl vést k porušení doby povolených vycházek. Dále se dnes uplatňují u řady onemocnění takové léčebné postupy, které nejsou slučitelné s výkonem pracovní činnosti, ale nevedou k nutnosti omezovat zaměstnance z hlediska vycházek nebo místa pobytu. Především však navrhovaný výpovědní důvod směřuje proti celkové koncepci přiblížení se k rovnosti účastníků pracovněprávního vztahu a ovlivňuje i reálný vztah mezi pacientem a lékařem v léčebném procesu. V regulaci se tím rovněž posilují prvky administrativního charakteru. Požadujeme tyto nedostatky odstranit a odůvodnění doplnit.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	Připomínka souvisí se zásadní připomínkou MV k navrženému výpovědnímu důvodu. Smyslem návrhu je předcházet zneužívání dočasné pracovní neschopnosti při poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem ve zvláště závažných případech. Například zaměstnanec v době pracovní neschopnosti vykonává pracovní činnost na jiném místě, odjede na zahraniční zájezd apod. V každém případě musí jít o zvláště závažné porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, a jde o možnost, nikoliv povinnost, dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď. Je věcí lékařského posouzení, jaký léčebný režim zaměstnanci stanoví, zejména tehdy, jsou-li součástí léčby konkrétního onemocnění delší vycházky či jiné atypické léčebné postupy.
MV	<p>2. V bodu 3.4.7. při změně způsobu úhrady činnosti odborové organizaci v rámci kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci státem není náležitě odůvodněna varianta č. 4, především je pominuto riziko vyplývající z toho, že stát může radikálně snížit svou úhradu, a fakticky tak dojde ke snížení rozsahu kontroly s případnými důsledky na reálnou úroveň kontroly bezpečnosti práce a náklady, které vzniknou státu i zaměstnavateli v případě pracovních úrazů, atd. Požadujeme tedy tuto variantu náležitě odůvodnit.</p> <p>Tuto připomínku považuje ministerstvo za zásadní.</p>	VYHOVĚNO - Důvodová zpráva je doplněna.
	<u>K DŮVODOVÉ ZPRÁVĚ –Zvláštní část</u>	
MF	<p><u>Obecně ke zvláštní části</u></p> <p>Z důvodu přehlednosti doporučujeme zvážit spojování odůvodnění novelizačních bodů do skupin, a to</p>	VYHOVĚNO – Důvodová zpráva je upravena.

	<p>především v případech, kdy nejde o novelizační body týkající se ustanovení následujících v zákoně bezprostředně po sobě jdoucích. Pokud jde o změny ustanovení v různých částech zákona, bylo by zřejmě přehlednější se při odůvodnění takového bodu na bod předcházející odvolat.</p> <p>Zásadní připomínka</p>	
--	--	--

25. 5. 2011