

Legal Update

Září 2006

Obsah

Nový zákoník práce – účinný od 1. 1. 2007

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno investiční rozhodnutí.

Za účelem získání dalších informací v pracovněprávní oblasti prosím kontaktujte:

Veronika Odrobinová

Veronika.Odrobinova@weinholdlegal.com

Tatiana Mrvová

Tatiana.Mrvova@weinholdlegal.com

Tereza Kadlecová

Tereza.Kadlecova@weinholdlegal.com

© 2006 Weinhold Legal.
Všechna práva vyhrazena.

Pevně věříme, že shledáváte Legal Update užitečným zdrojem informací. Váš názor na tento bulletin, zejména jeho obsah, formát a periodicitu, zůstává i nadále předmětem našeho zájmu.

Své připomínky prosím zasílejte na e-mailovou adresu Tereza.Kadlecova@weinholdlegal.com nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 335 444 k rukám Terezy Kadlecové, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení.

S ohledem na skutečnost, že legislativní činnost Parlamentu ČR byla v posledních dvou měsících díky parlamentním prázdninám a povolebním diskuzím značně utlumená, nebyly v daném období ve Sbírce zákonů publikovány žádné právní předpisy zásadního významu. Toto vydání Legal Update tudíž zcela věnujeme novému zákoníku práce jako právní úpravě, která s ohledem na svůj význam bezesporu zasluhuje zvláštní pozornost a která vstoupí v účinnost k 1. 1. 2007.

NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Dne 23. května 2006 schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky vládní návrh nového zákoníku práce, který byl následně ve Sbírce zákonů publikován pod č. 262/2006 Sb. Současně s novým zákoníkem práce byl schválen i jeho doprovodný zákon, kterým se mění některé zákony právě v návaznosti na přijetí nového pracovněprávního kodexu.

Systémové změny

Nový zákoník práce nahradí současnou

právní úpravu zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinnou od 1. ledna 1966 a bezmála padesátkrát novelizovanou; celkem tedy ruší 61 právních předpisů a zároveň pojímá materii, která byla doposud upravena v několika samostatných zákonech, resp. nařízeních vlády a vyhláškách. Na nový zákoník práce dále navazuje nová právní úprava v oblasti sociálního zabezpečení, konkrétně nové zákony o nemocenském a o úrazovém pojištění zaměstnanců a konečně nová úprava sociálních dávek. Z kodexu byla naopak vyňata úprava diskriminace v pracovněprávních vztazích a regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které mají být napříště upraveny speciálními zákony (předpokládá se existence zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – antidiskriminační zákon a zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci).

I přes výše nastíněné systémové změny však řada pracovněprávních institutů nebude novým kodexem dotčena a bude tak nutné dále čelit stejným interpretačním problémům, s jakými se praxe potýká nyní. Z oblastí, které zůstanou v zásadě nezměněny, můžeme uvést například právní úpravu hromadného propouštění nebo převodu zaměstnanců.

Účinnost nové právní úpravy

Nový zákoník práce vstoupí v účinnost 1. ledna 2007. S ohledem na peripetie, které provázely jeho přijetí (zamítnutí Senátem, veto prezidenta) a dosud neutichající diskuse o kvalitě této nové právní úpravy, nelze vyloučit, že jeho účinnost bude odložena. S ohledem na současnou politickou situaci je však otázkou, zda se v tomto směru podaří dosáhnout širšího

KONCEPČNÍ ZMĚNY

Základní princip nové právní úpravy pracovního práva

Bezesporu nejvýznamnější novinkou nové právní úpravy má být zakotvení principu „co není výslovně zakázáno, je dovoleno“ (oproti principu „co není výslovně dovoleno, je zakázáno“, na němž spočívá současná právní úprava).

Tato nová zásada má umožnit liberalizaci pracovněprávních vztahů a posílit, resp. etablovat smluvní volnost ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Například v pracovní smlouvě tak bude možné sjednat vedle podstatných náležitostí a jiných klasických ujednání, odpovídajících kogentní zákonné úpravě, i další nároky, resp. pracovní podmínky, které zákoník práce explicitně neupravuje, což bylo za stávající právní úpravy sporné.

V praxi tato změna například usnadní poskytování nejrůznějších zaměstnanec-
kých výhod.

Zákoník práce však současně stanoví řadu výjimek, které liberalizaci pracovněprávní úpravy poněkud devalvují. Odchýlit se od ustanovení zákoníku práce nelze, pokud to zákon výslovně zakazuje nebo pokud z povahy příslušného ustanovení vyplývá jeho kogentní povaha. Zákon toto ustanovení dále rozvádí výčtem případů, kdy odchýlení možné není. Již na první pohled je zřejmé, že u většiny ustanovení nastane diskuse, zda z povahy takového ustanovení vyplývá, že je od něj možné se odchýlit či nikoli. Tuto diskusi pak v konečné instanci vyřeší až soudní praxe.

Koncepce pracovního kodexu

Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce nově upravuje i některé otázky dosud regulované zvláštními zákony, popř. právními předpisy nižší právní síly, a představuje tak víceméně komplexní pracovněprávní úpravu.

Součástí nového zákoníku práce je nově i úprava stávajícího zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, některá ustanovení zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích, ustanovení zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,

a ustanovení prováděcích předpisů k překážkám k práci, k dovolené, k hmotnému zabezpečení ve studiu při zaměstnání apod.

Vztah k občanskému zákoníku

Zatímco platný zákoník práce je ve vztahu k občanskému právu zcela samostatný a ustanovení občanského zákoníku nelze při výkladu pracovněprávních předpisů subsidiárně použít, nový zákoník práce na občanskoprávní úpravu navazuje, přičemž vychází z legislativní techniky tzv. delegace. Normy občanského práva tak budou podle nového zákoníku práce v pracovněprávních vztazích aplikovány pouze tam, kde zákoník práce na konkrétní občanskoprávní úpravu odkazuje. Na základě konkrétních referencí nového zákoníku práce se tak občanským zákoníkem bude od 1. ledna 2007 řídit např. právní postavení zaměstnavatelů, právní úkony či zastoupení v pracovněprávních vztazích.

Jedná se o poměrně výjimečně používanou legislativní techniku, se kterou nejsou u nás ani ve světě větší zkušenosti a je otázkou, nakolik šťastné je její použití v tomto případě.

DÍLČÍ ZMĚNY OPROTI DOSAVIDNÍ ÚPRAVĚ ZÁKONÍKU PRÁCE

Níže uvádíme stručný přehled některých zásadních změn, které nový pracovněprávní kodex přináší oproti dosavadní právní úpravě, tj. platnému zákoníku práce.

Působnost a pravomoc odborů

Postavení odborů je bezesporu jedním z hlavních neuralgických bodů nové právní úpravy.

Přes proklamace předkladatelů zákona, že nový zákoník práce postavení odborů v pracovněprávních vztazích nijak nerozšiřuje, pozice odborových organizací oproti zaměstnavatelům je znatelně posílena, a to např. v následujících oblastech: (i) zaměstnavatelé nebudou oprávněni vydávat vnitřní předpisy bez souhlasu příslušné odborové organizace (pokud je u zaměstnavatele zřízena), (ii) odbory budou moci svým rozhodnutím zastavit výrobu v případě ohrožení bezpečnosti práce, (iii) rozvázání pracovního poměru s odborovými

předáky a (iv) placené volno k účasti na odborovém školení.

Problematický bod představuje rovněž ustanovení umožňující zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu pouze s největší odborovou organizací na pracovišti a pominout tak další, menší organizace. Tato úprava v důsledku představuje zvýhodňování jedné organizací nad druhými a nelze tedy vyloučit, že koliduje s ústavním pořádkem, neboť patrně znamená nepřipustné omezení ústavního práva na svobodné sdružování v rámci odborových organizací.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje zcela nový institut, který má na úseku pracovní doby umožnit zaměstnavatelům provozujícím podnikatelskou činnost pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na počtu jejich zakázek, resp. celkového odbytu jejich produkce.

Nový zákoník práce zavedením tohoto institutu umožňuje větší flexibilitu pracovního režimu, a to zavedením specifické úpravy nerovnoměrného rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, která zaměstnavateli umožní, aby zaměstnanci v pracovním poměru vyplácel stálou mzdu, ale zároveň mu přiděloval práci v objemu, který bude odpovídat jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Zaměstnavatelé tak napříště nebudou nuceni dodržovat neměnné rozvržení pracovní doby bez ohledu na to, zda se jedná o období, kdy je práce nedostatek nebo naopak přespříliš. Dá se předpokládat, že institut konta pracovní doby nalezne uplatnění především v případech sezónních prací.

Konto pracovní doby může upravovat pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; zaměstnavatel přitom musí mít předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.

Změny u skončení pracovního poměru

Ohledně úpravy skončení pracovního poměru se v zásadě přebírá úprava dosavadního zákoníku práce. Ani nový zákoník práce zaměstnavateli neumožňuje dát zaměstnanci jednostrannou výpověď bez uvedení důvodu.

Nově je však stanovena délka výpovědní doby a výše odstupného při rozvázání pracovního poměru při organizačních změnách. Výpovědní doba nově činí 2 měsíce; zákonodárce tedy sjednotil délku výpovědní doby pro všechny výpovědní důvody. Odstupné při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů činí nejméně trojnásobek (dosud dvojnásobek) průměrného měsíčního výdělku zaměstnance; zjevně se jedná o snahu zákonodárce kompenzovat zaměstnance za zkrácení délky výpovědní doby.

Novinkou je dále zavedení odstupného v případě, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr ze zdravotních důvodů výpovědí danou zaměstnavatelem nebo pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Výše odstupného v takových případech činí minimálně dvanásobek průměrného výdělku.

Současný zákoník práce stanoví případy, kdy má zaměstnavatel povinnost při výpovědi pomáhat zaměstnanci s hledáním nového pracovního místa a kdy výpovědní doba skončí teprve tehdy, kdy zaměstnavatel tuto povinnost splní. Nový zákoník práce tuto povinnost zaměstnavatele již nestanoví (tato úprava je částečně nahrazena např. výše uvedeným 12-ti měsíčním odstupným).

Nový zákoník práce tato rezidua nástrojů k zabezpečování plné zaměstnanosti konečně odstraňuje a ruší i nabídkovou povinnost, která je v současné době některých případech podmínkou platného ukončení pracovního poměru.

Jmenování

Obligatorní jmenování určitých vedoucích zaměstnanců u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost nový zákoník práce zrušuje a pracovní poměr se napříště bude jednotně zakládat pracovní smlouvou u všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich pozici. Toto pozitivní zjednodušení právní úpravy s sebou však nese i jisté negativum – pracovní poměr těchto zaměstnanců bude možné ukončit pouze standardním procesem, tj. ze zákonem stanovených důvodů. Zaměstnance tedy nebude možné odvolat i bez uvedení důvodu a po splnění nabídkové povinnosti jejich pracovní poměr ukončit s fikcí organizačních důvodů.

V pracovní smlouvě vedoucích zaměstnanců však může být sjednána tzv. odvolatelnost zaměstnance,

a to za předpokladu, že bude zároveň sjednáno, že se vedoucí zaměstnanec může svého místa vzdát. Implementaci takového ustanovení lze doporučit u všech zaměstnanců přijímaných na stanovené vedoucí pozice.

Pracovní poměr se bude jmenováním nadále zakládat pouze u zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci jsou odměňováni z veřejných rozpočtů a v případě vedoucích zaměstnanců ve státních podnicích.

Podle přechodných ustanovení nového zákoníku práce se bude pracovní poměr, který byl založen jmenováním před 1. lednem 2007, považovat za pracovní poměr sjednaný pracovní smlouvou (vyjma případů dle předchozího odstavce, u nichž bude pracovní poměr zakládán jmenováním i nadále). I v těchto případech však bude platit, že pokud to se zaměstnanci nebude zvláště sjednáno, bude možné jejich pracovní poměr ukončit pouze ze zákonem stanovených výpovědních důvodů. Je proto třeba zvážit sjednání „odvolatelnosti“ i se stávajícími vedoucími zaměstnanci na relevantních pozicích, a to s účinností od 1. ledna 2007.

Zkušební doba

Doba překážek v práci se nadále nebude do zkušební doby započítávat v celém jejich rozsahu. Dle stávající právní úpravy se doba překážek v práci započítávala do zkušební doby v rozsahu 10 dnů.

Pracovní pohotovost

Mění se rovněž koncept pracovní pohotovosti. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele na pracovišti, nebude nadále pracovní pohotovostí na místě výkonu práce, ale výkonem práce samotné.

Pracovní pohotovost může být konána pouze na jiném místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Tato změna právní úpravy bude mít jistě významný dopad pro všechny zaměstnavatele, kteří pracovní pohotovost na pracovišti dle současné právní úpravy využívají.

Agenturní zaměstnávání

I nadále platí, že dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli mohou pouze agentury práce.

Zákoník práce toto pravidlo výslovně stanoví v rámci základních zásad pracovněprávních vztahů. Jedinou výjimkou v tomto směru budou případy prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnance u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Změny v odměňování

Významných změn doznají rovněž nejruznější příplatky za práci. Níže komentujeme pouze odměňování v podnikatelské sféře. Ke změnám dochází například v následujících oblastech:

§ za noční práci bude zaměstnanci náležet namísto příplatku ve výši nejméně 6 Kč za hodinu příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku;

§ mzdu již nebude možné sjednat s přihlédnutím k práci přesčas a příplatek za práci přesčas bude nutné hradit v každém případě; otázkou k diskusi zůstává možnost paušální platby za práci přesčas;

§ nově je zaveden příplatek za práci v sobotu a neděli, který činí nejméně 10 % průměrného výdělku. Zákon neřeší kumulaci příplatku za práci přesčas, která je zároveň prací v sobotu nebo v neděli nebo za práci v sobotu a v neděli, která je zároveň prací ve svátek; je otázkou k diskusi, zda v takovém případě budou zaměstnanci náležet oba příplatky.

Náhrada mzdy v případě pracovní neschopnosti

Nový kodex pracovního práva také navazuje na změny v systému nemocenského pojištění a ukládá zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy v prvních dvou týdnech pracovní neschopnosti, zatímco dnes je nemocenské vypláceno příslušnou správou sociálního zabezpečení od počátku pracovní neschopnosti.

V tomto směru je třeba upozornit, že pokud zaměstnavatel zjistí, že se zaměstnanec v době pracovní neschopnosti nezdržuje na místě pobytu nebo nedodržuje vycházky, může náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout; nesmí však z tohoto důvodu se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Aplikace tohoto ustanovení může být pro zaměstnavatele poněkud frustrující.

Nový zákoník práce však již neupravuje náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, neboť příslušná úprava bude od 1. ledna 2007 předmětem úpravy samostatného zákona o úrazovém pojištění. Tento zákon však nebyl dosud přijat.

Zaměstnávání mladistvých

Nový zákoník práce značně limituje zaměstnávání mladistvých: osoby mladší osmnácti let nebudou moci pracovat více než šest hodin denně a třicet hodin týdně, a to ani v konečném součtu v případě více zaměstnání. Účelem tohoto ustanovení má sice být ochrana mládeže před přílišnou pracovní zátěží, jeho efektem však bude spíše znesnadnění možnosti výděлку prostřednictvím brigád u zaměstnanců mladších osmnácti let.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V dohodě o provedení práce bude novou úpravou zvýšen limit pro tuto práci ze 100 hodin na 150 hodin ročně, limit pro dohodu o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby, tj. maximálně 20 hodin týdně) zůstane zachován.

Úprava minimální mzdy se nově vztahuje i na odměnu poskytovanou zaměstnanci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ZÁVĚR

Dopad nového zákoníku práce na praxi účastníků pracovněprávních vztahů nelze jednoznačně předjímat.

Dle našeho názoru nová právní úprava pracovněprávních vztahů v dostatečné míře neliberalizuje, vykazuje řadu koncepčních i čistě legislativních nedostatků a zakládá tak nové výkladové problémy, přičemž neřeší řadu problematických aspektů úpravy stávající. Nese s sebou však i určité pozitivní prvky, např. alespoň částečnou liberalizaci pracovněprávních vztahů. Bude zajímavé sledovat, zda a jak nová pracovněprávní úprava ovlivní praxi soudů a nakolik flexibilně a liberálně budou soudy přistupovat k výkladu problematických ustanovení nové právní úpravy.