

Několik poznámek k novele zákoníku práce

Milan GALVAS

Nejvýznamnější norma českého pracovního práva – zákoník práce – prošla během své účinnosti bouřlivým vývojem. Zákonodárce se snažil jeho novelizacemi přizpůsobit jeden z nejvýznamnějších kodexů čs. právního řádu změněné ekonomické situaci a potřebám státu. Množství novelizací, kterými kodex doposud prošel (cca 16), svědčí však ani ne tak o zvratech v ekonomice, jako především o rozpácích a tápání zákonodárce; momentálně poslední (17.) novela není výjimkou. Navíc všechny novelizace byly málo organickým zásahem do původně systémově jednotného kodexu a tím, že narušovaly jeho systém, vyvolávaly následně řadu problémů. 17. novela zákoníku práce nepřináší nic převratného. Odstraňuje či mění některá problémová místa a terminologicky přizpůsobuje zákoník práce nové (spíše politické, než ekonomické) situaci.

Co tedy zákon ze dne 23. března 1994 č. 74/1994 Sb., konkrétně přináší?

1. Pomineme-li terminologické změny (slovo „pracovník“ se nahrazuje slovem „zaměstnanec“, slovo „pracovnice“ slovem „zaměstnankyně“, slovo „občan“ slovy „fyzická osoba“, slovo „organizace“, je-li použito ve smyslu právnické osoby, která zaměstnává občany slovem „zaměstnavatel“, slovo „prokurátor“ slovem „státní zástupce“, slova „společenské organizace“ slovy „odborová organizace“, v některých případech slova „společenské organizace“ slovy „sdružení občanů podle zvláštního zákona“ atd.), především sjednocuje právní režim pracovních vztahů u všech zaměstnávajících subjektů. Až doposud zákoník práce (dále jen „ZP“) v souladu s právními představami z doby svého vzniku upravoval především pracovní vztahy, v nichž jako zaměstnavatelé vystupovaly právnické osoby. Pracovní právo sice počítalo i s tím, že zaměstnavatelem může být občan (fyzická osoba), avšak už samotné systematické zařazení úpravy do závěrečných ustanovení ZP (§ 269) svědčilo o okrajovém významu, který byl takovým pracovním vztahům původně přisuzován.

Navíc byl upraven především pracovní poměr mezi občany k poskytování služeb pro osobní potřebu, pro který zákoník práce stanovil určité odchylky od obecného režimu pracovního poměru. Nástup tržního hospodářství řešil zákonodárce tím, že doplnil původní ustanovení o pracovním poměru mezi občany vágním odstavcem, podle kterého lze sjednat mezi občany pracovní poměr, popř. uzavřít některou

z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejde-li o poskytování služeb pro osobní potřebu. Vláda byla dále zmocněna stanovit nařízením pro tyto případy potřebné odchylky. Stalo se tak nařízením vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovních právních vztazích při soukromém podnikání občanů, které bylo později novelizováno nařízením vlády ČSFR č. 14/1991 Sb.

Nastala tak situace, kdy vláda nařízením (sice na základě zmocnění zákona, ale přece jen podzákonou normou) určovala, která ustanovení ZP se nepoužijí pro stále častěji se vyskytující pracovní vztahy, v nichž je zaměstnavatelem fyzická osoba.¹

Situace svým způsobem odporovala i Ústavě, podle které požívají všechny formy vlastnictví stejné ochrany. Zjevně menší ochrana poskytovaná soukromému vlastnictví podnikajících fyzických osob nebyla dále možná.

Novela zákoníku práce proto ruší nařízení vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovních právních vztazích při soukromém podnikání, odstavce 1 a 2 § 269 ZP a sjednocuje pracovní vztahy všech typů zaměstnavatelů. To samozřejmě vyvolává řadu následných zásahů do formulací (ale i systému) dosavadní úpravy. V mnoha ustanoveních ZP se tedy nyní objevuje obsáhlejší formulace „u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, respekt. u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou...“, jež znamená, že se příslušné ustanovení týká všech zaměstnavatelů, ale s určitými rozdíly pro právnické a fyzické osoby.²

Hmotněprávně to znamená, že zaměstnavatel – fyzická osoba (v dalším budeme pro jeho označení používat jednodušší pojem „podnikatel“) se počínaje 1. červnem 1994 musí řídit i těmi ustanoveními ZP, která pro něj doposud neplatila. Např. celý § 27, podle kterého se u některých vedoucích zaměstnanců zakládá pracovní poměr jmenováním. A protože u těchto vedoucích zaměstnanců je jmenování výlučnou právní skutečností, na jejímž základě může vzniknout pracovní poměr, budou muset podnikatelé svým vedoucím zaměstnancům zakládat pracovní poměr jmenováním. Dosavadní pracovní smlouvy těchto zaměstnanců se via legis přemění na „jmenovací dekrety“.

Bylo by vhodné, kdyby podnikatelé svým vedoucím zaměstnancům tyto jmenovací dekrety následně vystavili. Protože však jmenování nemusí nutně být provedeno písemně, dá se předpokládat, že při současné úrovni právního vědomí podnikatelů většina z nich nic podobného neučiní.

¹Tato skutečnost měla zajímavý dopad do právního vědomí podnikatelské veřejnosti, kde se rozšířil názor, že zákoník práce pro soukromé podnikatele neplatí.

²Obzvlášť působivá je formulace § 27 odst. 5 ZP, týkající se zakládání pracovního poměru jmenováním. Podle ní „vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců a) v přímé řídicí působnosti 1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného 1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec“.

Větší problémy se dají očekávat v souvislosti s odvolávání jmenovaných zaměstnanců z funkcí, protože podle § 65 ZP

- odvolání z funkce nebo vzdání se funkce musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku pracovního poměru, jinak je neplatné (§ 65 odst. 2 ZP) a
- odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí (§ 65 odst. 3 ZP). Zaměstnavateli se tu stanoví povinnost dohodnout s odvolaným zaměstnancem jeho další pracovní zapojení (v podstatě pracovní smlouvu), popř. mu může dát výpověď podle § 46 odst. 1 písmeno c) ZP. Druhá varianta ovšem znamená tříměsíční výpovědní dobu, po kterou bude odvolaný zaměstnanec nadále v pracovním poměru a důsledně vzato nemusí vykonávat žádnou práci, přičemž bude pobírat podle § 130 ZP náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Novela ZP rovněž nově upravuje přechod práv a povinností z pracovních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Smrtí zaměstnavatele tu totiž přecházejí práva a povinnosti z pracovních vztahů na jeho dědice (§ 251a ZP), zřejmě jak dědice ze závěti, tak dědice ze zákona. Co však v případě, že dědiců není. Přejdou pracovní vztahy jako součást dědictví na stát, který bude muset rozhodnout co dál, event. skončit pracovní vztahy zákonem předepsaným způsobem?

Podle § 470 občanského zákoníku odpovídají dědicové za zůstavitelovy dluhy jen do výše nabytého dědictví, což platí i pro stát (§ 472 občanského zákoníku). To znamená, že je-li dědictví předloženo např. nevyplacenou mzdou zaměstnancům, musí stát pomocí likvidace dědictví uspokojit nároky zaměstnanců alespoň poměrně. Zřejmě s nimi bude muset rozvázat pracovní poměr výpovědí, nejspíše z důvodu § 46 odst. 1 písmeno c), z jiných organizačních důvodů. Zaměstnanci pak budou mít nárok na tříměsíční výpovědní lhůtu a dvouměsíční odstupné.

2. Vypouštějí se zbývající základní zásady, tj. články III až X. Tyto základní zásady ZP doposud plnily funkci interpretačních a aplikačních pravidel či generálních klauzulí. Jejich formulace mnohdy byly více politickou proklamací, než právními větami. Navíc základní zásady, byť jsou právní normou obsaženy v zákoně, bylo jen velmi obtížné aplikovat jako takové v konkrétních právních vztazích. Jejich vypuštěním se právní situace poněkud zjednoduší. Odhalování základních zásad pracovního práva bude nyní především záležitostí vědy pracovního práva.

Nebylo ovšem možné odstranit ze ZP některá ustanovení základních zásad s obecnějším významem, která měla jednoznačně charakter generálních klauzulí a byla obsažena především v čl. III základních zásad ZP. Máme na mysli např. výslovné uvedení smluvního principu a zákaz zneužívání práv.

Do zákoníku se proto dostává nově formulovaný § 7, ve kterém se tyto generální klauzule objevují. I po novele ZP mohou vzniknout pracovní vztahy jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Formulace je v podstatě shodná s původní formulací článku III. základních zásad ZP.

Poněkud odlišná je formulace zákazu zneužívání práv. Podle § 7 odst. 2 nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovních vztahů. Současná formulace § 7 odst. 2 je užší, než původní, podle níž platilo, že „výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití; nikdo nesmí těchto práv zneužívat ke škodě druhého účastníka pracovního vztahu nebo spolupracovníků“.

Opouští se vazba na pravidla slušnosti a občanského soužití (tedy morální normy), která v aplikační praxi způsobovala problémy. Zdůrazňuje se nemožnost zneužívání výkonu práv na újmu jiného účastníka pracovního vztahu. Zaměstnavatel tím zřejmě chtěl znemožnit tzv. šikanování zaměstnanců, avšak zúžená formulace tohoto zákazu svádí k domněnce, že zneužívání výkonu práv a povinností, které by nebylo na újmu jiného účastníka pracovního vztahu, možné je. To zřejmě zaměstnavatelé na mysli neměli.

3. Byl nově formulován § 1 upravující působnost zákoníku práce, zejména jeho odst. 1, podle kterého mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovní vztahy. Zaměstnavatelé tedy opustil dávno překonanou tezi o účasti občanů na společenské práci, kterou tento § obsahoval původně.

Bohužel však zůstal nepovšimnut odstavec druhý téhož § 1, který je z hlediska vymezení předmětu pracovního práva důležitější. I nadále tedy zaměstnavatelé tvrdí, že „pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování“.

Je neobvyklé, aby zaměstnavatelé sami určovali takto konkrétně okamžik vzniku pracovních vztahů a nepřihlíželi přitom k poznatkům obecné teorie práva o vztahu mezi právní skutečností a právním vztahem.

I nadále je tedy někdy jen velmi obtížné určit, zda v konkrétním případě vznikl mezi občanem a zaměstnavatelem již pracovní vztah nebo jiný právní vztah, popř. nepracovní vztah. Jiné právní předpisy totiž zpravidla nestanoví výslovně, že pracovní vztah vznikl v určitém okamžiku. Jen výkladem § 28 ZP lze např. dovodit, že tzv. předmluvní vztahy (tedy vztahy vznikající před uzavřením pracovní smlouvy) jsou vztahy pracovní.

Jasně se pak stanoví působnost ZP na pracovní vztahy mezi členem družstva a družstvem. Jednoznačně se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

Zvláštním zákonem je např. § 226 obchodního zákoníku, který určuje základní obsah stanov družstva. Stanovy musí mimo jiné obsahovat ustanovení o vzniku a zániku členství a povinnosti družstva k členům a členů k družstvu, což jsou nepochybně ustanovení, která mají přímou vazbu na pracovní činnost člena. Stanovy dále mohou obsahovat úpravu pracovní složky členského vztahu. Tato úprava může být pro člena výhodnější, než je úprava pracovních předpisů.

4. V souvislosti s rozvojem soukromého podnikání bylo třeba řešit i otázku

pracovněprávní subjektivitu zaměstnavatele. V dosavadním pojetí, § 8 ZP hovořil o organizacích, kterými se rozuměly právnické osoby, jež zaměstnávaly občany a v podstatě se ponechávalo na jiných předpisech (především občanskoprávních a obchodněprávních), aby určily podmínky vzniku pracovněprávní subjektivitu. V podstatě neřešitelná ovšem byla situace, kdy zemřel podnikatel a jeho dědicem podle občanského zákoníka se stalo nezletilé dítě. Toto dítě nemohlo být zaměstnavatelem, byť zdědilo firmu svého otce. Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (jako zaměstnanec i jako zaměstnavatel) totiž vznikala teprve dnem 15. narozenin.

Zákonodárce proto vsnul do ZP nový § 8a), který otázku řeší podobně jako občanský zákoník. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatele vzniká narozením. Na rozdíl od § 7 odst. 1 občanského zákoníka však ZP nepřiznává způsobilost k právům a povinnostem nasciturovi. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatele vzniká dosažením 18 let věku.

Protože se co do obsahu nemění § 11 ZP, upravující způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem (změny jsou jen formulační), je nyní otázka pracovněprávní subjektivitu fyzické osoby komplexně řešena přímo v zákoníku práce. Mnohem důsledněji se rozlišuje způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům či deliktů způsobilost. V podstatě se tím stávají bezpředmětnými dřívější úvahy o aplikaci ustanovení občanského zákoníka, které upravují vznik právní subjektivitu občana, na pracovněprávní vztahy.³

Jestliže nezletilé dítě zdědí podnikatelskou firmu, má způsobilost mít práva a povinnosti zaměstnavatele, avšak příslušné právní úkony, související s činností zaměstnavatele, za něj činí až do dosažení 18 let věku jeho opatrovník.

5. Novela zákoníku práce se na několika místech dotkla postavení odborové organizace a zejména kolektivní smlouvy. Do § 18 ZP se vsouvá zdánlivě pouze konstatující odstavec, podle kterého „odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem“.

Tím se jednoznačně vymezuje, že participace odborových organizací na pracovněprávních vztazích je možná jen v mezích zákona a totéž platí o kolektivním vyjednávání. Novela ZP se ovšem nijak nedotkla jednoho ze základních problémů pracovního práva, totiž blíže nevymezila předmět kolektivního vyjednávání. Podle našeho názoru je kolektivním vyjednáváním jakékoliv jednání mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem, pokud se týká pracovních či mzdových podmínek, event. činnosti odborové organizace. Praxe (a jak se zdá i zákonodárce v novele ZP) ale pod pojmem „kolektivní vyjednávání“ chápe téměř výlučně vyjednávání o uzavření nebo změně kolektivní smlouvy podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

³Tyto úvahy se objevovaly především v souvislosti s pracovním poměrem mezi občany podle § 269 odst. 1, tedy k uspokojování osobních potřeb.

Až doposud jsme tvrdili, že odbory a zaměstnavatelé mohou jednat o všech otázkách, pokud to nějaký zákon výslovně nevylučuje a každé takové jednání je kolektivním vyjednáváním. Chápeme-li však § 18 odst. 1 ZP ve znění po 1. červnu 1994 důsledně (v rámci dogmatického výkladu), mohou být předmětem kolektivního vyjednávání jen ty otázky, kde to zákon výslovně stanoví. Zákonodárce přitom může zvolit (a volí) různé formulace, takže předmětem kolektivního vyjednávání budou jen ty otázky, u kterých ZP stanoví zaměstnavateli povinnost, respekt. možnost něco

- projednat s odborovým orgánem (např. § 18 ZP),
- předem projednat s odborovým orgánem (např. § 59 odst. 1 ZP),
- učinit s předchozím souhlasem odborového orgánu (např. § 59 odst. 2 ZP),
- vydat s předchozím souhlasem odborového orgánu (např. § 82 odst. 3 ZP),
- spolurozhodovat s odborovým orgánem (např. § 19 odst. 1 ZP),
- upravit v kolektivní smlouvě a podobně.

Do doby vydání speciálního zákona, který by komplexně upravoval vztahy odborové organizace, zřejmě budou tyto otázky předmětem častých sporů mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

V souvislosti se změnami v postavení odborových organizací je třeba upozornit i na § 19 odst. 2 ZP. Podle jeho nového znění zaměstnavatel „podle provozních možností poskytuje odborové organizaci v přiměřeném rozsahu místnost (místnosti) s nezbytným vybavením“.

To ovšem znamená, že zaměstnavatelé nemají jako doposud právní povinnost hradit náklady na údržbu a technický provoz místností, ve kterých působí odborové organizace. Zaměstnavatel nemá vlastně ani právní povinnost poskytnout odborům místnost k činnosti odborové organizace (tím méně ji poskytnout bezplatně).

Naskytá se otázka, co se stane s těmi ustanoveními kolektivních smluv (včetně kolektivních smluv vyššího stupně), které zakotvují povinnost zaměstnavatelů poskytnout odborům místnosti a pod. Podle našeho názoru dnes nemůže žádná kolektivní smlouva upravovat otázky praeter legem, ani secundum legem, ale jen na základě zmocnění zákona. Protože zákon k podobné úpravě kolektivní smlouvy nezmocňuje, máme za to, že výše zmíněná ustanovení kolektivních smluv se stanou neplatná pro rozpor se zákoníkem práce.

Úpravou § 19 ZP se jen podtrhuje požadavek, který je obecně kladen na odborové organizace, totiž aby byly mimo jiné ekonomicky nezávislé na zaměstnavatelích, čemuž původní znění § 19 odst. 2 ZP neodpovídalo.⁴

V současnosti přibývá zaměstnavatelů, u kterých z nejrůznějších důvodů nepůsobí odborové organizace. Není-li odborová organizace, nemůže podle našeho pracovního práva být sjednána ani kolektivní smlouva a tudíž řada otázek, jejichž úpravu ZP kolektivní smlouvě svěřuje, nemohla být upravena. Jakousi nouzovou možností

⁴Blíže k tomu viz Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Doplněk 1993, str. 93.

bylo rozšíření působnosti kolektivních smluv vyššího stupně podle § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Cesta úpravy pracovních podmínek rozšiřováním působnosti vyšších kolektivních smluv ovšem naráží na řadu praktických problémů. Počínaje vědomím zaměstnanců a zaměstnavatelů o tom, že se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně (striktní uplatnění zásady „neznalost práva neomlouvá“ se nezdá příliš praktické), přes znalost těchto smluv, na jejichž formulaci se ani zaměstnanci ani zaměstnavatelé nepodíleli, až po narušení základního principu civilního práva, že totiž smlouvy zavazují jen smluvní strany.

Zákonodárce proto vkládá do ZP nový § 21, který umožňuje, aby ty otázky, které lze upravit v kolektivních smlouvách, upravil samotný zaměstnavatel vnitřním předpisem.

Jak vyplývá z formulace § 21 odst. 1 ZP, může zaměstnavatel upravit předmětné otázky jen tehdy, nepůsobí-li u něj odborová organizace. Jestliže u něj působí odborová organizace a z nějakých důvodů nejsou dané otázky upraveny kolektivní smlouvou (např. kolektivní smlouva vůbec není uzavřena nebo se na úpravu některých otázek zapomnělo), zaměstnavatel úpravu vnitřním předpisem provést nemůže.

Konflikt mezi vnitřním předpisem a kolektivní smlouvou může podle § 19 odst. 2 ZP nastat jen tehdy, je-li vnitřní předpis vydán před vznikem odborové organizace a po jejím vzniku je uzavřena kolektivní smlouva. V takovém případě platí úprava obsažená v kolektivní smlouvě a vnitřní předpis ztrácí účinnost.

Těžko tu lze hovořit o neplatnosti vnitřního předpisu nebo jeho části. Podle našeho názoru je myslitelná konstrukce, kdy vnitřní předpis nebo jeho část mohou neúčinně existovat po dobu platnosti kolektivní smlouvy (sistace vnitřního předpisu nebo jeho části), nebude-li výslovně zrušen zaměstnavatelem.⁵

Uplynutím období, na které byla sjednána kolektivní smlouva, pak opět nabude sístovaný vnitřní předpis platnosti. Důležitá je i skutečnost, že zaměstnavatel má právní povinnost o uzavření kolektivní smlouvy jednat, avšak nemá povinnost ji uzavřít (viz § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání). I v případě, že zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, vydá vnitřní předpis, kterým upraví určité otázky, později u něj vznikne odborová organizace a zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy, může uplynout značná doba, než se stanou vnitřní předpis nebo jeho část neúčinné.

Zákon to sice výslovně nestanoví, avšak domníváme se, že zmíněný konflikt předpisem může nastat jen mezi podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem zaměstnavatele. Ze znění § 21 ZP se nedá vyvodit, že by obdobný režim platil i pro vyšší kolektivní smlouvu.

Další změna ZP se týká kontrolních pravomocí odborových orgánů. Podle ní mají příslušné odborové orgány právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad

⁵Soudíme tak z toho, že zákonodárce použil výrazu „platí úprava obsažená v kolektivní smlouvě“ a nehovoří o neplatnosti. V následujících ustanoveních ZP, která se týkají formy vnitřního předpisu (§ 21 odst. 3 ZP), se již o neplatnosti výslovně hovoří.

održováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Až potud se co do materiálního práva odborů nic nemění. Důležité však je další ustanovení § 22 odst. 3 ZP, podle kterého lze poskytovat odborovým orgánům v rámci kontroly osobní údaje zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti, jen s jeho souhlasem.

Údaje podléhající ochraně osobnosti je třeba posuzovat v souladu s § 11 a dalších občanského zákoníku a se zákonem č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech. To znamená, že předmětem ochrany je osobnost zaměstnance, zejména jeho život, zdraví, občanská čest, lidská důstojnost, soukromí, jméno a projevy osobní povahy. To vyplývá z § 11 a následujících občanského zákoníku. Zákon č. 256/1992 Sb. jde ještě mnohem dále a stanoví v § 3, že osobními údaji, které podléhají ochraně jsou „informace, které se vztahují k určité osobě“. Přitom zákon č. 256/1992 Sb. se vztahuje na všechny subjekty, které shromažďují, zpracovávají a uchovávají informace. Údaje, které tvoří podstatnou část osobních spisů⁶, mohou být tedy i odborovým orgánům poskytovány jen s předchozím souhlasem zaměstnance. A protože je lze jen těžko technicky oddělit od údajů osobních spisů, které nejsou takto chráněny, znamená to ve svém důsledku, že odborový orgán nemá právo bez souhlasu zaměstnance nahlížet do jeho osobního spisu.

V souladu s tím upřesňuje § 60 odst. 1 ZP, že pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Věcně se poněkud rozšiřuje okruh otázek, které mohou být upraveny v kolektivní smlouvě. Nově lze sjednat

- okruh zaměstnanců, se kterými nesmí být sjednán pracovní poměr na dobu určitou (§ 30 odst. 2),
- dobu nezbytné osobní očisty po skončení práce, která se započítává do pracovní doby (§ 88 odst. 2),
- bližší podmínky výkonu přesčasové práce (§ 97 odst. 4),
- prodloužení základní výměry dovolené o další týdny (jen u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost - § 102 odst. 3),
- náhradu za opotřebení vlastního náradí (§ 131),
- bližší podmínky, za nichž se zaměstnancům poskytuje závodní stravování (§ 140 odst. 2),
- vyšší částky jednorázového odškodnění pozůstalých (§ 200 odst. 1).⁷

⁶Osobním spisem myslíme údaje a dokumenty, které o pracovníkovi shromažďuje zaměstnavatel v rámci personální agendy (osobní dotazníky, životopis, pracovní posudky, fotografie, lékařské zprávy, přijímací testy a pod.).

⁷Je zajímavé, že kolektivní smlouva již nemůže zvýšit odstupné a že se výslovně zakazuje poskytovat náhradu za opotřebení motorového vozidla používaného se souhlasem zaměstnavatele k výkonu práce. Tyto náhrady se řídí zvláštními předpisy.

6. Vypouštějí se § 24 a 25. Prvý šměl deklaratorní charakter a pouze konstatoval určité notorické skutečnosti (např. že občané pracují jako pracovníci v pracovním poměru nebo že organizace získávají pracovníky za podmínek stanovených zákonem).

Významnější bylo ustanovení § 25, neboť podle něj bylo možné zaměstnat v pracovním poměru jen toho zaměstnance, který prokázal, že skončil jeho předchozí pracovní poměr. Zároveň se stanovily výjimky z tohoto pravidla (vedlejší pracovní poměr, pracovníky uvolněné pro výkon práce u jiného zaměstnavatele, dobu sporu o platnost rozvázání pracovního poměru, dobu dovolené trvající déle než 5 po sobě jdoucích dnů atd.). Ustanovení § 25 se tak stalo právním důvodem vzniku některých faktických pracovních poměrů. Zejména v případech, kdy zaměstnanec prostě přestal plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a aniž jej řádně ukončil nastoupil do pracovního poměru jiného – faktického.

Zrušení § 25 na první pohled znamená, že zaměstnavatel může sjednávat pracovní poměry na stanovenou týdenní pracovní dobu (tzv. plný úvazek) i s těmi zaměstnanci, kteří doposud neskončili předcházející pracovní poměr, ve kterém jsou zaměstnáni na plný úvazek. Tento pracovní poměr však přesto bude neplatný (respekt. faktický), protože se nemění § 70 odst. 1 ZP o vedlejší pracovní poměru. Nadále platí, že koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, výjimečně také práce v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. *Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.* Zrušení § 25 ZP se nedotklo případného nároku zaměstnavatele na náhradu škody.

7. Nejčastěji diskutovanou částí novely ZP je oblast úprav pracovního poměru na dobu určitou, tedy pracovního poměru, u něž je dohodou stran omezena doba jeho trvání. Zákonodárce zrušil omezení, která se k tomuto pracovnímu poměru vztahovala. Tím se završil jakýsi kruh postupných právních úprav tohoto pracovního poměru.

Pracovní poměr na dobu určitou byl v kontstrukci ZP od počátku chápán jako doplňující pracovníprávní vztah, který se sjednával především pro případy

- přechodné potřeby většího počtu zaměstnanců (kampaňové a sezónní práce),
- náhrady dlouhodoběji nepřítomných zaměstnanců (mateřská dovolená, vojenská služba, delší pracovní cesty, nemoc) nebo
- přechodného zájmu občana přivydělat si (brigády studentů, důchodců apod.).

Přednost se dává pracovnímu poměru na dobu neurčitou, který je chápán jako sociálně jistější (jeho rozvázání ze strany zaměstnavatele je vázáno řadou hmotněprávních i procesních podmínek) a tudíž v souladu s funkcemi pracovního práva vhodnější.

O tom svědčí např. konstrukce § 30 odst. 1 ZP, ze které vyplývá, že není-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Stejně tak § 56 odst. 2, podle kterého pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce,

mění se jeho pracovní poměr v pracovní poměr na dobu neurčitou.⁸ Nebyla však nijak omezena délka doby, na kterou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat. Zákonodárce zřejmě vycházel z názoru, že tuto dobu ovlivní výše zmíněná přechodná potřeba nebo zájem.

Jen v případech výslovně stanovených zvláštními předpisy se pracovní poměr na dobu určitou považoval za obvyklý. Šlo o tvůrčí pracovníky vědy, výzkumu a vývoje, pro výkon činností, pro kterou bylo předepsáno vzdělání uměleckého směru, pracovníky dočasně uvolněné pro výkon práce v zahraničí, poživitele starobních důchodů a poživatelky vdovských důchodů, které dosáhly věku 57 let.

Takto chápaný pracovní poměr na dobu určitou připouštěl řadu omezení, nemyslitelných v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou.⁹

V 70. letech se začalo pracovního poměru na dobu určitou hromadně zneužívat v zájmu tzv. „stabilizace pracovníků“. Na základě usnesení vlád začaly organizace nutit zaměstnance k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou (mnohdy velmi dlouhou) s radikálním omezením výpovědních důvodů v souvislosti s přidělením bytu, poskytnutím půjčky na výstavbu či opravu bytu nebo rodinného domku apod. Nebyly výjimky, kdy byl sjednán pracovní poměr na 20 let, s jedinným výpovědním důvodem přiznání invalidního důchodu.

Navíc se v některých rezortech (především ve školství a zdravotnictví) využívalo opakovaně sjednávaných pracovních poměrů k šetření finančních prostředků zaměstnavatelů a „umravňování“ zaměstnanců.¹⁰

Situace se stávala neúnosnou a proto se Generální prokuratura, Nejvyšší soud a další orgány pokusily překonat problémy výkladem. Z výkladu vyplývalo, že doba, na kterou se sjednává pracovní poměr musí být úměrná materiální protihodnotě, kterou zaměstnanec dostává, a že některé výpovědní důvody nelze dohodu stran vyloučit (např. zdravotní).

Výklad ovšem není zákon, takže problémů spíše přibývalo. Zákonodárce se proto pokusil vyřešit situaci tím, že omezil dobu, na kterou je možné sjednat pracovní poměr na tři roky (s výjimkami, jak výše uvedeno) a opakovaně bylo možné takový pracovní poměr sjednat nebo prodloužit nad dobu tří let pouze dvakrát.

Byla zrušena možnost omezovat výpovědní důvody a pracovní poměr na dobu určitou bylo možné skončit stejným způsobem jako pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zároveň byl vysloven zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s některými kategoriemi zaměstnanců (mladistvími, občany se ZPS, absolventy škol a pod.).

⁸To je v souladu s trendem Mezinárodní organizace práce, která poměrně jednoznačně dává přednost pracovním poměrům, u nichž není předem známo kdy skončí, tedy pracovním poměrům na dobu neurčitou.

⁹Bylo např. možno omezit důvody pro výpověď z tohoto pracovního poměru.

¹⁰Bylo zcela běžné, že tehdejší odbory školství ONV sjednávaly s učiteli pracovní poměry jen na dobu výuky ve školách (tedy od 1. září do 30. června), čímž učitele připravovaly o část dovolené, hmotné zabezpečení o prázdninách a pod.

Zdánlivě byla posílena právní pozice zaměstnance a respektovány jeho zájmy tím, že zákaz sjednávat pracovní poměry na dobu určitou s některými kategoriemi zaměstnanců neplatil, pokud občan sám písemně požádal zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. I tohoto ustanovení začala praxe okamžitě zneužívat a zejména absolventi škol dostávali (v rámci smluvní volnosti) na výběr, zda požádají písemně o sjednání pracovního poměru na dobu určitou a budou alespoň nějakou dobu zaměstnáni nebo nepožádají a pracovní smlouva s nimi nebude uzavřena.

Novela zákoníku práce ruší časové omezení pracovních poměrů na dobu určitou i omezení sjednat tyto pracovní poměry jen dvakrát po sobě. To znamená, že je jen na stranách pracovní smlouvy, zda sjednají pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, jak dlouhá bude doba určitá, zda sjednají pracovní poměr na dobu určitou opakovaně atd. Posiluje se tedy smluvní volnost stran.

Zákaz sjednávat pracovní poměr na dobu určitou, původně obsažený v nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce, se přeneslo přímo do ZP a bylo rozšířeno. Dnes tedy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou

- s absolventy škol (středních, vysokých), učilišť a odborných učilišť, pokud nastupují na práci odpovídající jejich kvalifikaci,
- s mladistvými,
- se zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva,
- s občany se změnou pracovní schopnosti a změnou pracovní schopnosti s těžším zdravotním poškozením.

Nadále však zůstává možnost, aby tito občané písemně požádali o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Proti uvolnění možnosti sjednávat libovolně pracovní poměry na dobu určitou se argumentuje především tím, že obecně je zaměstnanec ekonomicky daleko slabší, než zaměstnavatel, který si může diktovat podmínky a má proto větší možnost zneužívat právního institutu pracovního poměru na dobu určitou v neprospěch zaměstnance.

Domníváme se, že tato argumentace je reminiscencí předchozího vývoje pracovního poměru na dobu určitou a vychází z obav ze zneužívání tohoto pracovního poměru v neprospěch zaměstnance.

Je nepochybné, že v rámci pracovněprávních vztahů existuje ekonomická a z ní plynoucí sociální nerovnost subjektů. Ta je však zmírňována (alespoň v některých fázích existence pracovního poměru) určitou právní nerovností opačného charakteru. V zájmu zachování sociální rovnováhy a sociálního míru ve společnosti vstupuje do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stát a omezuje v nezbytné míře právními nástroji práva ekonomicky silnějšího zaměstnavatele ve prospěch ekonomicky slabšího zaměstnance, neboť ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli je neobyčejně silná. V tom je jedna z hlavních funkcí pracovního práva, důvod jeho existence. V podtextu je názor, že je třeba chránit slabšího, protože silnější se ochrání sám. V občanské společnosti má především občan právo nejen žít, ale i rozvíjet

své schopnosti a svou osobnost. Ochrana slabšího však v žádném případě nesmí být brzdou rozvoje společenských vztahů. Potřeba státních zásahů do ekonomiky je obecně uznávána za situace ohrožení. Avšak i v době relativního klidu stát vytváří podmínky pro pohyb a fuugování společenských sil. Svými zásahy (včetně zákazů) musí podporovat hospodářský a sociální rozvoj celé společnosti.

Každý právní institut je zneužitelný. V demokratickém státě ovšem existuje řada mechanismů, jejichž smyslem je ochrana práva před zneužíváním. Zda bude nebo nebude současná konstrukce pracovního poměru na dobu určitou zneužívána, ukáže až další vývoj. Bude zřejmě třeba větší množství soudních rozsudků, aby byla nalezena hranice mezi využíváním a zneužíváním tohoto právního institutu.¹¹

8. Významnou změnou je zakotvení právního institutu odstupného přímo do zákoníku práce. Konstrukce odstupného zůstává v podstatě stejná, jako v současné zrušovaném zákoně č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru.

Odstupné je chápáno jako plnění satisfakčního charakteru, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru z důvodů, které spočívají v organizaci práce, či jiných podobných okolnostech na straně zaměstnavatele.

Na odstupné má nárok zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru *výpovědí, kterou dává zaměstnavatel* z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písmena a) až c), tedy z tzv. organizačních důvodů. V žádném případě nevzniká nárok na odstupné, jestliže výpověď rozváže pracovní poměr zaměstnanec, byť by tak učinil z organizačních důvodů.

Na odstupné vznikne zaměstnanci nárok rovněž tehdy, jestliže jeho pracovní poměr skončí dohodou z organizačních důvodů. ZP sice výslovně nepožaduje, aby v dohodě o skončení pracovního poměru bylo uvedeno, že dohoda se uzavírá z organizačních důvodů, avšak domníváme se, že se v tomto případě zřejmě jedná o kauzální právní úkon a tato skutečnost musí být přímo v dohodě uvedena. Na druhé straně pouhé uvedení organizačních důvodů v dohodě o skončení pracovního poměru jako příčiny skončení pracovního poměru nemusí automaticky znamenat vznik nároku na odstupné. Soudy dnes zkoumají, zda skutečně příčinou skončení pracovního poměru byly organizační důvody či zda v pozadí není něco jiného, zabývají se tedy materiální podstatou skončení pracovního poměru a nespokojují se pouhou formální stránkou věci.

Odstupné se nadále již neposkytuje ženám, se kterými se rozvazuje pracovní poměr proto, že vykonávaly práci, která je ženám zakázána.

Výše odstupného je stanovena na dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku a není možné je zvýšit ujednáním v kolektivní smlouvě. Podle přechodných ustanovení novely platí, že nárok na odstupné zaměstnanců jimž byla dána výpověď nebo

¹¹ Je pozoruhodné, že se již vyskytly pokusy o opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou na tři měsíce s opakovaným sjednáváním zkušební doby rovněž vždy na tři měsíce. Podle našeho názoru se však jedná nikoliv o zneužívání pracovního poměru na dobu určitou, ale o zneužívání zkušební doby.

s nimiž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru před účinností novely (tj. před 1. červnem 1994), se řídí dosavadními předpisy.

Pro posouzení nároku na odstupné (zvýšené případně podle kolektivní smlouvy) tedy bude rozhodující okamžik, kdy byla doručena zaměstnanci výpověď, popř. kdy byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, nikoliv okamžik skončení pracovního poměru. To znamená, že podle dosavadních předpisů se budou posuzovat všechny výpovědi doručené zaměstnancům do 31. května včetně, respekt. dohody o skončení pracovního poměru uzavřené do téhož termínu. Jestliže např. zaměstnavatel zašle zaměstnanci výpověď poštou 25. května, avšak výpověď bude doručena až 1. června, bude nárok na odstupné posuzován podle nových předpisů.

ZP výslovně stanoví, že odstupné nenáleží zaměstnanci, u kterého dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 249 až 251b ZP a zaměstnancům ve vedlejších pracovních poměru. Zároveň ovšem ZP stanoví v § 251b, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem. To vlastně znamená, že případy přechodu práv a povinností mohou být stanoveny jen

- ve zmíněných ustanoveních třetí hlavy páté části ZP a
- dalšími zákony.

Ve všech ostatních případech k přechodu práv a povinností nedochází a pracovní poměr skončí. Pro posouzení zda vznikl nárok na odstupné bude tedy rozhodující ustanovení konkrétních zákonů.

Odstupné má (jak jsme uvedli výše) satisfakční charakter. Bylo by tedy nespravedlivé, aby zaměstnanci bylo vyplaceno, on po krátké době opět nastoupil do pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a tato skutečnost neměla na odstupné vliv.

Jestliže zaměstnanec po skončení pracovního poměru opětovně nastoupí do zaměstnání u téhož zaměstnavatele před uplynutím doby dvou měsíců, vzniká mu povinnost tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Důvod pro poskytnutí satisfakčního plnění se totiž snížil, respekt. odpadl úplně.

9. Zvláštní pozornost věnoval zákonodárce v novele ZP noční práci. Úpravy nepřinášejí ovšem kvalitativně nový pohled na tuto otázku. Jsou jen dílčími změnami.

Především byl zrušen generální zákaz prací v noci pro těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, zakotvený v § 156 odst. 2 ZP. Tyto ženy tedy mohou pracovat v noci, pokud na tom mají zájem. Zároveň ovšem platí, že požádá-li o to těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než 9 měsíců, která pracuje v noci, musí ji zaměstnavatel převést z noční práce (§ 37 odst. 1 písmeno f/ ZP). Na rozdíl od povinnosti úpravy pracovní doby, zakotvené v § 156 odst. 1 ZP (kdy zaměstnavatel nemusí žádosti ženy vyhovět, brání-li mu v tom vážné provozní důvody), je tu povinnost zaměstnavatele bezvýjimečná. V platnosti ovšem zůstávají předpisy zakazující práci žen v konkrétních případech (fyzicky nepřiměřené práce, práce v podzemí při těžbě nerostů a pod.).

Jedna ze zásadních námitek proti nové úpravě noční práce žen byla, že tato úprava je v rozporu s Úmluvou MOP č. 89 o noční práci žen v průmyslu, kterou ČSR ratifikovala v roce 1950.

Úmluva č. 89 se vztahuje pouze na práci žen v průmyslových podnicích. Za průmyslové podniky se považují zejména doly, lomy a jiné těžební podniky pro těžbu nerostů ze země, podniky, u nichž jsou výrobky vyráběny, upravovány, čištěny, opravovány, zdobeny, dokončovány, přizpůsobovány pro prodej, rozbíjeny nebo ničeny, nebo v nichž se hmoty podrobují přeměně, včetně podniků na stavbu lodí, jakož i podniků na výrobu, přeměnu a vedení elektřiny nebo pohonné síly jakéhokoliv druhu, podniky stavební a podniky civilního inženýrství, včetně prací při stavbě, opravě, údržbě, přestavbě a bourání.

Za noc se podle Úmluvy č. 89 považuje doba alespoň jedenácti po sobě jdoucích hodin, zahrnujících časový úsek v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno.

Ženy bez rozdílu věku nesmějí být zaměstnávány v noci s výjimkou podniků, v nichž jsou zaměstnávány jen členové téže rodiny.

Zákazy noční práce neplatí pro případy vis maior, došlo-li v podniku k přerušení práce, které nebylo možno předvídat a na případy zpracovávání surovin nebo polotovárů, které podléhají rychlé zkáze, je-li noční práce nutná pro záchranu těchto látek před nevyhnutelnou zkázou.

Úmluva č. 89 se nevztahuje na ženy zaujímající řídicí místa nebo místa technické povahy, spojená s odpovědností a na ženy zaměstnané ve zdravotnictví a sociálních službách, které obvykle nekonají ruční práci.

Důsledně vzato je úprava ZP v rozporu s Úmluvou MOP č. 89, neboť obecně připouští noční práci žen i v případech, kdy to Úmluva výslovně zakazuje. Zvýšená ochrana se v současnosti poskytuje pouze těhotným ženám a matkám dětí do devíti měsíců po porodu. Původní úprava ZP Úmluvě odpovídala. Předpokládaná vyhláška ministerstva zdravotnictví, která má stanovit práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, tedy bude muset suplovat úpravu, která byla doposud obsažena přímo v zákoně a tak uvést náš právní řád do souladu s ratifikovanou Úmluvou MOP č. 89. Jak to konce konců odpovídá i čl. 10 Ústavy ČR.

Zaměstnavatel má dále povinnost převést zaměstnance na jinou práci také tehdy, jestliže je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci. Rovněž se nově stanoví zákaz výpovědi zaměstnanci, který pracuje v noci, pokud je dočasně uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnavatelé jsou ve vztahu k noční práci mj. povinni:

- zajistit zaměstnancům pracujícím v noci na jejich žádost na vlastní náklady lékařské prohlídky,
- pravidelně projednávat s příslušným odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v noci,

- zajišťovat zaměstnancům pracujícím v noci přiměřené sociální služby (zejména občerstvení),
- vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky první pomoci a prostředky umožňující přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který pravidelně koná práci v době mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní a to v rozsahu nejméně 4 po sobě jdoucí hodiny.

10. V poslední době se množí případy podnikatelů, kteří svým zaměstnancům neplatí mzdu buď vůbec, nebo platí menší částky, než na jaké mají zaměstnanci nárok. Souvisí to s celkovou ekonomickou situací zejména malých podniků. Novela ZP na tuto skutečnost reguje pozoruhodným způsobem tak, že zavádí nový důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Mzda je *conditio sine qua non* pracovněprávních vztahů. Je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak.¹²

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci dohodnout výplatní termín (v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě) nebo jej dopředu určit svým pokynem či vnitřním předpisem.

Jestliže zaměstnavatel tuto svou povinnost nesplní do 15 dnů po takto stanoveném termínu, může zaměstnanec pracovní poměr zrušit okamžitě. Až do přijetí této změny mohl zaměstnanec skončit pracovní poměr v případě nevyplacení mzdy jednostranně pouze výpovědí, popř. ve zkušební době. Jestliže dal výpověď měl právní povinnost až do skončení výpovědní doby nadále pracovat, dluh zaměstnavatele (nevyplacená mzda) narůstal a celý problém se jen prohluboval.

Jestliže zaměstnanec zruší z výše uvedeného důvodu pracovní poměr okamžitě, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu. Jde sice o stejnou částku, jako by zaměstnanec setrval po výpovědní dobu v pracovním poměru, avšak jakmile zaměstnanec skončí pracovní poměr okamžitě, má již další pracovní den možnost nastoupit do jiného zaměstnání, popř. se registrovat jako uchazeč o zaměstnání a tím je jeho sociální situace podstatně lepší. Nárok na vyplacení mzdy a náhrady mzdy pochopitelně okamžitým zrušením pracovního poměru nezanikají a bývalý zaměstnanec je může uplatnit prostřednictvím soudu.

11. Co do rozsahu stran textu zasáhla novela ZP poměrně obsáhle do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nově se formulují § 132 až 139 ZP, přičemž § 134 se vypouští. Celá úprava přibližuje ZP k evropskému standardu a je v souladu s mezinárodními dokumenty, které v budoucnu hodláme ratifikovat.

¹²§ 10 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, § 16 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Rozsah povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů se příliš nerozšířil. Některá nová ustanovení však budou mít zřejmě dopad do pracovněprávní sféry. Máme na mysli např. ust. § 132 odst. 2, podle kterého je znalost předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů. Až doposud se znalost bezpečnostních předpisů považovala za součást kvalifikačních předpokladů u vedoucích zaměstnanců a některých speciálních povolání (např. u svářečů, řidičů, elektrikářů atd.). Nyní je tato znalost součástí kvalifikačních předpokladů všech zaměstnanců a zaměstnavatel má právní povinnost znalost těchto předpisů mimo jiné i pravidelně ověřovat (§ 133 odst. 1 písmeno f/ ZP).

Za velmi důležité a potřebné považujeme ustanovení § 133 odst. 2 in fine, podle kterého nesmí zaměstnavatel poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nahrazovat finančním plněním. Objevovala se totiž stále častější snaha zaměstnavatelů přenést břemeno obstarávání a používání předepsaných osobních ochranných pracovních pomůcek na samotné zaměstnance. Pro zaměstnavatele je jednodušší přikázat zaměstnanci, aby si sám obstaral určité ochranné pomůcky, proplatit mu předložený účet a případně sankcionovat zaměstnance, který si ochrannou pomůcku neobstaral. Tím se však nepřítupně přenáší riziko hospodářské činnosti na zaměstnance. Konec konců zaměstnavatel je povinen hradit *veškeré* náklady spojené se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 133 odst. 7 ZP), tedy i náklady spojené s obstaráváním osobních ochranných pracovních pomůcek.

Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na informace o riziku práce. Jsou oprávněni odmítnout výkon práce, jestliže mají důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje život a zdraví. Důvodnost odmítnutí určité práce bude zřejmě třeba posuzovat ve vztahu k konkrétním zaměstnancům, jejich životním a pracovním zkušenostem.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.

Velmi silně se zřejmě do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci promítne ustanovení § 137, podle něhož všechna ustanovení o bezpečnosti práce platí přiměřeně pro podnikatele, ať již zaměstnávají jiné fyzické osoby, popř. spolupracují s rodinnými příslušníky nebo podnikají sami.

To ovšem znamená, že i podnikatel, který nikoho nezaměstnává a pracuje sám, musí dodržovat všechna pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která se vztahují na zaměstnavatele i zaměstnance. Mimo jiné např. připustit kontrolu dodržování těchto předpisů ze strany orgánů dozoru nad bezpečností práce, podrobovat se zkouškám a lékařským prohlídkám stanoveným zvláštními předpisy atd.

12. V oblasti náhrady škody dochází jen k dílčím změnám:

- Limit náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil z nedbalosti se zvyšuje na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku.

- Zaměstnavatel již nemá právní povinnost požadovat po zaměstnanci náhradu škody, za kterou odpovídá. Je to v souladu s pojetím obsahu vlastnických vztahů. Vymáhat náhradu škody po škůdci je právem vlastníka, nemůže však být jeho povinností. Jisté opodstatnění to mělo v době, kdy veškerý majetek byl státní, stejně jako veškeré zaměstnávající organizace. Tento stav však pominul. Nic samozřejmě nebrání státu, aby státním (tedy svým) orgánům a organizacím vnitřním pokynem přikázal vymáhat náhradu škody po škůdci.
- Moderační právo se nově přiznává pouze soudu. Oproti dřívějšímu stavu je to zúžení (moderační právo bylo přiznáváno i zaměstnavateli), avšak v souladu s výše uvedenou filosofií vlastnického vztahu je nová úprava preciznější. Vlastník sám rozhodne, zda bude uplatňovat náhradu škody a samozřejmě také sám rozhodne v jaké výši.
- Institut náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání se mění tak, že tato náhrada se poskytuje po celou dobu, kdy zaměstnanec dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku, nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec dovrší věk 65 let. Zároveň se ruší dnes již neodůvodnitelná limitace výše náhrady za ztrátu na výdělku. Stát, který dříve limitací této náhrady po uplynutí 12 měsíců vlastně chránil sám sebe, dnes podobnou ochranu (a je třeba podtrhnout, že zcela po právu) zaměstnavatelům neposkytuje. Nepochybně bude současný stav působit na zaměstnavatele motivačně, aby věnovali více pozornosti prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání. Otázkou ovšem zůstává, zda za určitých okolností nebude celá konstrukce odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání působit demotivačně, protože některým poškozením zdraví prostě nejde předejít, event. zda nebude odrazovat od podnikání v určitých oblastech. Zákonné pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání (§ 205d ZP a vyhláška č. 125/1993 Sb.) je v praxi velmi často chápáno jen jako způsob odčerpání prostředků od zaměstnavatelů.
- Podstatně se zvyšuje jednorázové odškodnění pozůstalých po pracovníkovi, který zemřel v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. Jednorázové odškodnění činí u dítěte, jež má nárok na sirotčí důchod 25.000 Kč a manžela 15.000 Kč. V kolektivní smlouvě mohou být tyto částky ještě zvýšeny.
- Zvyšuje se limit náhrady škody za odložené věci, které zaměstnanec do práce obvykle nenosí na 5.000 Kč.

13. Ostatní změny pracovního práva vyvolané novelou zákoníku práce jsou jen „kosmetickými“ úpravami.

- Za zmínku stojí snad jen vypuštění posledních ustanovení, která se týkala přípravy dělnické mládeže na povolání, totiž § 227 a 227a. Zaměstnavatel tedy nadále nemá povinnost uzavřít po skončení školy (učiliště) pracovní smlouvu se žákem, který se pro něj připravoval na povolání. Stejně tak nebude lze sjednávat s uční dohodu o setrvání v pracovním poměru po skončení studia.

Je jen obtížné odhadnout, jaký dopad bude takové opatření mít pro učňovské školství. Protože však zůstávají v platnosti dobody uzavřené před 1. červnem 1994, je pravděpodobné, že dopady novely zákoníku práce se projeví na tomto úseku až s větším časovým odstupem.

- Vypouští se ustanovení o kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů (§ 270a a 270b). To ovšem neznamená, že by nikdo neměl právo kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů. Jak jsme se o tom zmiňovali na jiném místě, mají právo vykonávat takovou kontrolu příslušné odborové orgány (§ 22 odst. 3). Zároveň ovšem zůstávají v platnosti zvláštní právní předpisy, které upravují oprávnění kontrolovat dodržování předpisů, jako je např. zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
- Pravomoc stanovit ve kterých činnostech a v jakém rozsahu lze překročit závazné limity přesčasové práce se přenáší z ústředních orgánů na jednotlivé úřady práce.
- Na řadě míst odkazuje ZP na prováděcí nařízení vlády či vyhlášky ministerstev, které mají upravit dílčí problémy (např. rozsah krácení pracovní doby bez snížení mzdy, odměny za pracovní pohotovost soudců a justičních čekatelů, poskytování pracovních úlev studujícím při zaměstnání, bližší podmínky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek, zákazy prací těhotným ženám a matkám dětí do 9 měsíců po porodu, zákazy prací mladistvým a osobám ve věku blízkém věku mladistvých atd.).

Závěr

Novela zákoníku práce je jen malým krůčkem na cestě k přizpůsobení pracovního práva ekonomickým podmínkám tržního hospodářství. Řeší vlastně jen dílčí a z hlediska systémového nepříliš podstatné otázky. Pracovní právo, které reflektuje ekonomickou situaci citlivěji, než některá jiná právní odvětví, potřebuje daleko radikálnější zásah. Ani v podobě po novele nebude pro rozvoj tržní ekonomiky velkým přínosem.

Čekání na nové pracovní právo tedy pokračuje.

* * *

S U M M A R Y

Several Remarks to the Amendment of the Labour Code

The article deals with the 17-th amendment of the Labour Code included in the Act No.77/1994. The author discusses individual parts of the amendment and points at difficulties that may arise due to application of the altered measures. The author considers the basic problems to appear in the form of change of the Labour code which is presented only in the amendment while recodification would be helpful indeed.

The article also deals with some changes connected with the unification of legal regulations of the employees relations concerning all types of employers (natural persons as well as juristic persons), some changes in a position of trade unions and especially the collective agreement, new regulation of fixed term contract and night shifts and new possibilities as for immediate termination of the contract of employment in case that an employer does not pay remuneration to an employee.