





Co novela zákoníku práce nevyřešila

 **Konference PaM a AKV 60 + 20, PRAHA, 19. 6. 2012**


 JUDr. Dominik Brůha, Ph.D., advokát



Přehled novel zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

- 1) 585/2006 Sb., 2) 181/2007 Sb., 3) 261/2007 Sb., 4) 296/2007 Sb., 5) 362/2007 Sb., 6) 357/2007 Sb., 7) nález ÚS 116/2008 Sb., 8) 121/2008 Sb., 9) 126/2008 Sb., 10) 294/2008 Sb., 11) 305/2008 Sb., 12) 306/2008 Sb., 13) 382/2008 Sb., 14) 286/2009 Sb., 15) 451/2008 Sb., 16) 55/2010 Sb.m.s., 17) 320/2009 Sb., 18) 326/2009 Sb., 19) 462/2009 Sb., 20) 347/2010 Sb., 21) 377/2010 Sb., 22) 427/2010 Sb., 23) 73/2011 Sb., 24) 180/2011 Sb., 25) 185/2011 Sb., 26) 466/2011 Sb., 27) 341/2011 Sb., 28) 364/2011 Sb., 29) 365/2011 Sb., 30) 367/2011 Sb., 31) 429/2011 Sb., 32) 375/2011 Sb., 33) 167/2012 Sb., 34) 458/2011 Sb.

34 změn ZP za 5,5 roku = změna v průměru každé 2 měsíce !



Všeobecná ustanovení – základní
zásady, právní úkony



Základní zásady pracovněprávních vztahů

2011

2012

§ 13 (2): Zaměstnavatel

- a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,
- c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,
- e) až h)

- §1a: V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady
- **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,**
 - **uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,**
 - **spravedlivé odměňování zaměstnance,**
 - **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,**
 - **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**



Zákon č. 89/2012 Sb., nový ObčZ a základní zásady

- § 3 (2) Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že
- a) každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,
 - b) rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,
 - c) nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,
 - d) **daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,**
 - e) vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a
 - f) **nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.**



Základní zásady pracovněprávních vztahů

2011

- § 13 (2) písm. a) = § 346b odst. 2
- § 13 (2) písm. b) = § 1a písm. e)
- § 13 (2) písm. c) = § 1a písm. c) a § 110(1)
- § 13 (2) písm. d) = § 276 odst. 1
- § 13 (2) písm. e) = § 29
- § 13 (2) písm. f) = § 346b odst. 1
- § 13 (2) písm. g) = § 346b odst. 3
- § 13 (2) písm. h) = rozšíření do § 43a
- § 13 (3) = § 34b odst. 1
- § 13 (4) = § 34b odst. 2
- § 13 (3) = bez náhrady
- § 13 odst. 1 a 5 a 14 (1) = vypuštěny
- § 14 (2) = § 346b odst. 4
- § 14 (3) = § 276 odst. 9

2012

- §346b (2): Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.
- §346b (1): Z-tel nesmí z-nci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního PP vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou z-nec odpovídá.
- (3) Z-tel nesmí od z-nce v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku.
- (4) Z-tel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.



Co novela ZP nevyřešila ?

- Z kritizovaných příliš „košatých“ **15 základních zásad** PP vztahů ve znění ZP do 31. 12. 2011 prakticky beze změny nebo s dílčí formulační úpravou na jiném místě v zákoně **zůstalo 12 z nich + dalších 5 principů přibylo.**
- Relativně široký „katalog“ povinností z-telů ve skutečnosti radikálních změn nedoznal;
- naopak dřívější § 13 a 14 ZP byly pouze rozpuštěny do řady dalších ustanovení ZP



„Relativní“ neplatnost PÚ od 1. 1. 2012

§ 18

- Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, **není-li v § 19 stanoveno jinak.**
- Neplatnosti PÚ pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být z-nci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

Důsledkem dovětku dochází téměř k **převrácení** na **neplatnost absolutní!**



Neplatnost právních úkonů- § 19 ZP

- Soud přihlédne **i bez návrhu** k neplatnosti právního úkonu,
 - který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
 - který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
 - který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
 - **který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady PP vztahů,**
 - **který odporuje dobrým mravům,**
 - kterým se z-nec **předem vzdává svých práv,**
 - k němuž **nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu** v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. (*vazba na § 61 odst. 2 ZP*).



Neplatnost právních úkonů- § 20 ZP

- Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.
- Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.
- **Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.**



Co novela neodstranila ???

- **mimořádná komplikovanost právní úpravy**
- bez detailní znalosti budoucí judikatury obtížná předvídatelnost toho, které právní úkony budou „jen“ relativně a které absolutně neplatné (? sudičský zákon ?)
- ...“na právní úkon je třeba nahlížet jako spíše na platný než se snažit hledat důvody neplatnosti tam, kde to nemá rozumný smysl.“ ... (*Bezouška, P., Hůrka, P. Neplatnost právního úkonu podle znění ZP od 1. 1. 2012. Právní rozhledy 6/2012*)
- § 574 nového ObčZ: „Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.“



Vznik, změna a skončení pracovního poměru




Vznik pracovního poměru

§ 316 (4) ZP – Z-tel nesmí vyžadovat od z-nce informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním PP vztahem. Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) **těhotenství,**
- b) **rodinných a „majetkových“ poměrech,**
- c) **sexuální orientaci,**
- d) **původu,**
- e) **členství v odborové organizaci,**
- f) **členství v politických stranách nebo hnutích,**
- g) **příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,**
- h) **trestněprávní bezúhonnosti;**

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), **neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvl. pr. předpis.**



Problematika „jmenování“

Vedoucími místy podle § 73 (3) ZP jsou místa:

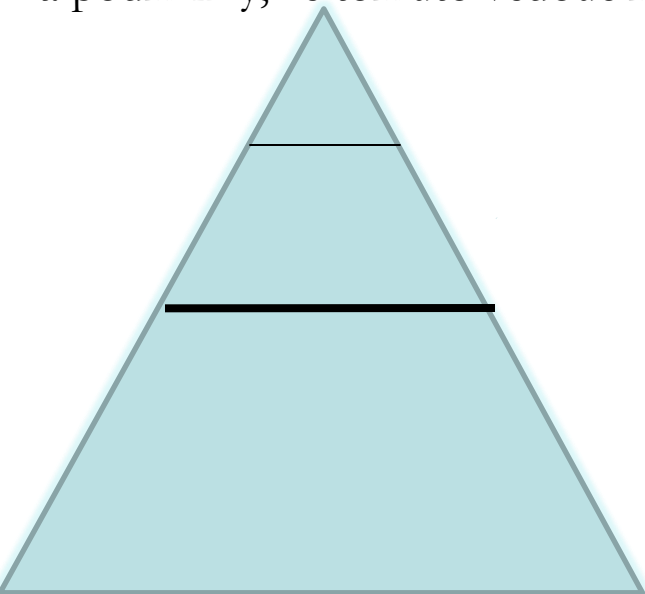
a) v přímé řídicí působnosti

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. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,


za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.



0) ředitel

1) náměstek (techn., ekonom., ...)

2) vedoucí odboru, ...



Jmenování a odvolatelnost

§ 33 odst. 3

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá PP v případech stanovených zvl. pr. předp.; nestanoví-li to zvl. pr. předpis, **zakládá se PP jmenováním pouze u vedoucího**

- a) organizační složky státu,
- b) **organizačního útvaru** org. složky státu,
- c) **organizačního útvaru** st. podniku,
- d) **organizačního útvaru** státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) **organizačního útvaru** příspěvkové organizace,
- g) **organizačního útvaru** v PČR.

§ 73 odst. 2 a 3

(2) Jestliže je z-lem jiná PO než uvedená v § 33 odst. 3 nebo FO, může být s vedoucím z-ncem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí z-nec může tohoto místa vzdát.

- (3) Vedoucími místy podle odst. 2 jsou místa
- a) v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, je-li z-telem PO,
 2. z-tele, je-li z-telem FO,
 - b) v přímé řídicí působnosti vedoucího z-nce přímo podřízeného
 1. statutárnímu orgánu, je-li z-telem PO,
 2. z-teli, je-li z-telem FO, za podmínky, že ...



Co novela neodstranila ???


- **chaos ve veřejné a státní správě** v tom smyslu, že záleží na tom, co konkrétní org. řád úřadu, ale i přísp. org. ... atd. považuje za „org. útvar.“ (někde oddělení, jinde i referát, někde ani odbor ...)
- zprostředkovaně vliv na příplatky za vedení, na aplikaci zákona č. 451/1991 Sb., tzv. lustračního zákona
- nevyřešila **postavení trvalých zástupců vedoucích zaměstnanců**, kteří neřídí samostatný org. útvar (např. zástupce ředitele odboru) – ti jsou sice vedoucími zam. ve smyslu § 11 ZP a pobírají přípl. za vedení, nemohou být však do funkce jmenováni a tím pádem ani odvoláni!
- **nedůvodná dvojkolejnost podnikatelský sektor versus veřejné služby** a správa – paradoxně volnější podmínky pro veřejnou správu a „sešněrované“ podmínky odvolatelnosti pro privátní sektor



Pracovní poměry na dobu určitou - 2011

§ 39 odst. 4) ZP:

Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně z-tele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má z-nec vykonávat, nepostupuje se podle odst. 2 za podmínky, že v písemné dohodě z-tele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny; ustanovení § 51 ObčZ v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u z-tele nepůsobí odborová organizace.



Pracovní poměry na dobu určitou - 2012

§ 39 (2) ZP: Doba trvání PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku 1. PP na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.** Za opakování PP na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynula **doba 3 let,** k předchozímu PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.



Co novela neodstranila ???


- tím, že novela odstranila § 39 odst. 4 ZP bez náhrady, tak se *de facto* znemožnilo dlouhodobě (tj. déle než 3 sezóny) zaměstnávat z-nce na dobu určitou
- **prakticky neřešitelné** se tak stává formou pracovního poměru legální zajištění prací podléhajících přírodním vlivům nad rámec 3 sezón – stavebnictví, obsluha lyžařských vleků, zimních stadiónů, koupališť, sezónní údržba parků ... apod.
- neobstojí argument, že jde o posílení právní jistoty z-nců, charakter práce je totiž dán + dříve i ingerence odborů



Převedení na jinou práci - § 41 ZP

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 **převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy**, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Novela neodstranila nadbytečný odst. 3 a **zavádějící slovní spojení**, když převedení v rámci pracovní smlouvy není v právním slova smyslu převedením, ale **využitím dispozičního oprávnění zaměstnavatele** v rámci šířeji sjednaného druhu práce.



Výpověď- § 52 ZP

Z-tel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- f) nesplňuje-li z-nec předpoklady stanovené pr. předp. pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění z-tele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné z-nci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl z-tele v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a z-nec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním z-vatel mohl okamžitě zrušit PP, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením ... písemně upozorněn na možnost výpovědi,




Co novela neodstranila ???

- **zažitý a výstižný pojem porušení „pracovní kázně“**
opuštěný v r. 2007 v souvislosti se ZP mohl být transformován min. do „porušení pracovních povinností“
- **obtíže s rozlišováním** mezi „neuspokojivými pracovními výsledky“ a porušováním „pracovní kázně“ mohly být usnadněny tím, pokud by přímo zákon stanovil jako podmínku pro výpověď podle § 52 písm. g) ZP schopnost z-tele prokázat zavinění z-nce
- **podmínka alespoň tří méně závažných porušení** jako kritérium soustavnosti by měla být vyjádřena přímo v zákoně



Problematika pracovní doby



Vymezení pojmů v oblasti pracovní doby

2-směnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci „vzájemně“ pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

3-měnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci „vzájemně“ pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci „vzájemně“ pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

§ 78 odst. 2 ZP : Ustanovení o vícesměnných režimech platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.



Vymezení vyrovnávacích období pouze v násobcích týdnů

§ 78 (1) m) **nerovnoměrným rozvržením pracovní doby** rozvržení, při kterém z-tel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že prům. týd. prac. doba nesmí přesáhnout stanovenou týd. prac. dobu, popř. kratší pracovní dobu, za období **nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích**. Jen kolektivní smlouva může toto období vymežit **nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích**.

§ 86 (3): Jestliže je uplatněno **konto pracovní doby**, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.




Co novela neodstranila ???

- požadavkem směrnice 88/2003/ES je, že vyrovnávací období nesmí přesáhnout 6 měsíců a jen KS je může stanovit na 12 měsíců
- pracovní doba přitom sice dána v týdnech, nicméně může být přepočítána na libovolné období dané i necelým číslem
- zákon rigidně brání zpracovávat rozvrhy směn na období dané násobkem měsíců



Co dále novela neodstranila ???

- 
- **Dřívější návrat z RD** – právo z-ce ca. jistota zast. z-nce
 - **Doručování** - nepochopitelná koncepce úložní lhůty v pracovních dnech (§ 336 odst. 3 a 4), nepochopitelná absence možnosti z-nce doručovat poštou, úprava nerovná vůči z-ncům (§ 337), preference elektr. doručování „za každou cenu“
 - **zavádějící § 41 odst. 3** – převedení v rámci prac. sml.
 - **okamžité zrušení PP z-cem** pro nemožnost dále konat dosavadní práci z důvodu vážného ohrožení zdraví
 - **povinné zpracování rozvrhu dovolených**
 - **nepřetržité odpočinky** v týdnu a mezi směnami,



Děkuji za pozornost.



JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

advokát / attorney at law

Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3

tel: +420 267 204 303

fax: +420 222 722 958

GSM: +420 736 504 749

e-mail: bruha@akbr.cz

web: www.akbr.cz