

Co přinese nový Zákoník práce

Těžko hledat člověka, u kterého pojem práce nevyvolá méně či více silné pocity. V minulých týdnech jsme měli příležitost vidět, jak se síla pocitů násobí, pokud k práci přidáme ještě zákoník. Každopádně Poslanecká sněmovna veto prezidenta přehlasovala a Zákoník práce bude od 1. ledna roku 2007 účinný. Je čas se střizlivěji podívat na změny, které nový Zákoník práce přináší.

Kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel, jestliže u něj působí více odborových organizací, má jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito organizacemi. Odborové organizace mají vystupovat společně a ve vzájemné shodě. V případě, kdy k takové shodě nedojde, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo s více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Návrh dále stanoví, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců plnit zákonem stanovené povinnosti (například povinnost informování, projednání, souhlas) vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi jinak. Nechme se překvapit, jaká bude reakce na tuto novinku v praxi. Domnívám se, že část zaměstnavatelů by mohla mít kvůli této nové právní úpravě mnoho problémů. Lze jen doufat, že zaměstnavatelům zbude čas také na něco jiného než jednání s odbory (například na rozvoj svých firem).

Sjednání pracovní smlouvy. Velkou novinkou je, že v zásadě mohou být podmínky pracovní smlouvy upraveny odchylem od zákoníku. Vedle toho však zákoník obsahuje výčet ustanovení, od nichž se není možné odchýlit, anebo od nichž je mož-

né se odchýlit, pouze je-li to ve prospěch zaměstnance. Doufejme, že tato nová koncepce přispěje k větší jistotě smluvních stran při sjednávání dohod, na které zákoník vůbec nepamatuje.

Poskytování informací. Zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nesmí vyžadovat údaje, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Rovněž zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovníprávním vztahem (zejména informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti). Výjimkou je pouze situace, kdy je dán věcný důvod k vyžadování některých z těchto informací, spočívající v povaze práce, a je-li tento požadavek přiměřený.

Jmenování a volba. Vznik pracovního poměru takzvanou volbou pro příště již nevznikne a volba bude považována pouze za předpoklad pro sjednání pracovní smlouvy. Obdobně je tomu i v případě takzvaného jmenování. Nový zákoník zužuje okruh osob, kterým se pracovní poměr zakládá jmenováním pouze na určité pozice, například vedoucí organizačních složek státu, ředitel státních podniků, vedoucí příspěvkových organizací, ředitel školské právnické osoby.

Zkušební doba. V praxi zřejmě vítanou novinkou bude možnost sjednání zkušební doby před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby nezapočítává.

Postihy zaměstnanců. Zaměstnavatel nebude moci ukládat zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinností vyplývajících z pracovníprávního vztahu. Zaměstnavatel rovněž nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku za

zaměstnance v pracovníprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovníprávního vztahu. Mimo jiné tedy nemá být již možné zajistit nárok na náhradu škody (ani té, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli úmyslně) zřízením zástavního práva k nemovitosti.



AUTOR:
KAROLÍNA SALAMONOVÁ, advokátka
White & Case, advokátní kancelář

Výpověď. Škála výpovědních důvodů se bohužel v novém zákoníku nerozšířila. Výpovědní lhůta činí nejméně dva měsíce bez ohledu na výpovědní důvod, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V případě osamělé zaměstnankyně či zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší patnácti let při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů pracovní poměr skončí až po zajištění nového vhodného zaměstnání. Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, není povinen nabídnout mu jiné vhodné pracovní místo, jak to stanoví současná právní úprava. Nový zákoník neobsahuje povinnost zaměstnavatele účinně pomáhat zaměstnanci při získání nového vhodného zaměstnání.

Odstupné. Nový zákoník zvyšuje výši odstupného v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů z dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku na trojnásobek. Vzhledem ke zkrácení výpovědní doby jsou však náklady pro zaměstnavatele stejné jako doposud. V případě rozvázání pracovního poměru z důvodů, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosáhl-li na nejvyšší přípustné expozice na pracovišti, má zaměstnanec nárok na nejméně dvanásobek průměrného měsíčního výdělku.

