



**BIČ NA FLÁKAČE.** Novela zákoníku práce umožní firmám trestat případy, kdy lidé nedodržují léčebný režim nařízený lékařem a místo na lůžku se „kurýrují“ třeba v hospodě.

TRH PRÁCE

# Drábek zklamal firmy i odbory

Novela zákoníku sice prodlužuje dohody o provedení práce. Napříště se z nich má ale odvádět pojistné

**P**ůvodně se zaměstnavatelé radovali. Těšili se, že ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek zpružní pracovní vztahy v ohlášené koncepční novele zákoníku práce. Poté, co proběhlo připomínkové řízení, jejich radost trochu opadla. Řadu navržených změn sice vítají, ale rozhodně je nepovažují za nic mimořádného. „Celá léta se zákoník práce vůči zaměstnavatelům spíše zpříšňoval. Až nyní se tam dávají věci, po kterých volali již dlouho. Ale jde spíše o uvedení normy do souladu s praxí, než že by šlo o nějaké převratné změny,“ říká napří-

klad ředitelka zaměstnavatelské sekce Svazu průmyslu a dopravy Jitka Hejduková. Za revoluční novelu, jež by měla platit od ledna příštího roku a právě je ve fázi vypořádávání připomínek, ale nepovažují ani právníci či další odborníci.

Přesto jako celek hodnotí firmy návrh pozitivně. „V mnoha směrech totiž firmám ulehčí a umožní jim více se soustředit na podnikání a méně se zabývat vnitřními problémy. Firmy dávají lidem práci a vytvářejí nové hodnoty, proto by je měl stát podporovat a vytvářet jim volný prostor pro podnikání, a ne je svazovat

povinnostmi,“ soudí mluvčí Hospodářské komory Petr Kopáček. Resort práce a sociálních věcí navržená opatření považuje za adekvátní místnímu právu a zvyklostem. „Dosavadní rigiditu pracovního trhu narušují a dávají více volnosti jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele,“ hájí návrh mluvčí ministerstva Viktorie Plívová.

Naopak odbory, které, dalo by se říci, vyhlásily bojkot jakémukoli návrhu z pera koaliční vlády, s novou úpravou zákoníku práce až na výjimky nesouhlasí. „Připravované změny přes dílčí opat-

ření, která zlepší právní regulaci v oblasti pracovněprávních vztahů, celkově snižují úroveň ochrany a jistot zaměstnanců a omezují jejich odborová práva. Proklamovaná vyšší flexibilita pracovněprávních vztahů je zaměněna za snižování pracovněprávní ochrany zaměstnanců,“ zdůrazňuje mluvčí největší odborové organizace ČMKOS Jana Kašparová.

### FALEŠNÝ MAROD BEZ PRÁCE

Komentář k novele zákoníku práce uvedla odborová centrála pod heslem „Snadné vyhazování z práce“. Naráží přitom mimo jiné na to, že výpovědní důvody se rozšíří o nový bod. Když zaměstnanec v prvních 21 dnech své choroby poruší léčebný režim zvláště hrubým způsobem, může mu zaměstnavatel dát výpověď. „Jde o nepřijatelný zásah do integrity zaměstnance v oblasti, která není součástí pracovněprávního vztahu,“ míní mluvčí Kašparová.

Naopak zaměstnavatelské organizace tento paragraf vítají. Umožní jim sankcionovat případy, kdy se pracovník hodí marod, aby si mohl na chalupě opravit střechu. „Myslím, že nikdo se tohoto ustanovení nemůže bát. Bude vztahován jen na křiklavé případy, když si zaměstnanec místo nemoci melouchaří či hospodaří na svých latifundiích. Jestliže mají firmy suplovat stát a platit první tři týdny nemocenskou, tak musí mít i možnost, jak trestat zneužití,“ namítá Hejduková.

Problém ale minimálně v několika prvních letech bude s tím, co lze za zvlášť hrubé porušení léčby považovat. „Léčebný režim samozřejmě závisí na posouzení ošetřujícího lékaře a jeho případná modifikace je čistě věcí privátního vztahu mezi ním a pacientem. Než se dostatečně ustálí judikatura u tohoto výpovědního důvodu, bude to velmi dlouho trvat, tak pět až sedm let,“ upozorňuje Aleš Eppinger, partner advokátní kanceláře Schaffer & Partner Legal.

Jak vysvětluje ministerstvo práce, za zvlášť hrubý způsob lze považovat „například opakované porušení povinnosti zdržovat se v nahlášeném místě, a to třeba více dní po sobě v průběhu jedné choroby, nebo při kontrolách probíhajících při opakující se nemocenské. Podobně může být hodnocena třeba i absence v pobytovém zařízení, kde nahlásil zaměstnanec místo léčby a podobně“.

### BUŘIČI ZŮSTANOU V KLIDU

Současně novela spojuje původní výpovědní důvody do jednoho bodu (viz *Delší zkušební lhůta pro vedoucí*). To opticky opět usnadní propuštění potízišty. Vzhledem k tomu, že důvody zůstaly totožné, stejně jako intenzita porušení pracovní kázně, nelze ale předpokládat,

že by firmy začaly houfně dávat výpovědi lidem, s nimiž nechtějí spolupracovat. „Neuspokojivé pracovní výsledky lze jen těžko u většiny profesí objektivně měřit. Navíc soud není vázán vnitřními předpisy zaměstnavatele, tedy tím, jak on kvalifikuje prohrěšek zaměstnance. Takže výpovědi se nakonec budou moci nadále spolehlivě dávat jen kvůli flagrantnímu porušení pracovní kázně,“ podotýká Eppinger. Zbavit se pracovníka, který si své povinnosti sice v podstatě plní, ale je arogantní, kazí vztahy na pracovišti či je jinak problémový, ani v budoucnu nebude jednoduché.

### POJISTNÉ Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

Velká diskuse se strhla okolo dohod o provedení práce. Zatímco odbory by tento institut nejraději zrušily zcela, zaměstnavatelé naopak s jásotem přijaly návrh na zdvojnásobení jejich limitu z dosavadních 150 hodin ročně. Méně se jim ale líbí nápad, že by se z dohod nad 5000 korun měsíčně mělo odvádět pojistné. „Zaměstnavatelé by ztratili motivaci zaměstnávat lidi na krátkodobé poměry. Část z nich by se navíc mohla přesunout do šedé ekonomiky. Jakékoliv omezení či znevýhodňování pracovních dohod bude mít za následek snížení flexibility

## Jestliže mají firmy hradit první tři týdny nemocenskou, musejí mít možnost sankcionovat pracovníky, kteří místo léčení melouchaří či hospodaří na svých latifundiích

Právníci litují, že se v návrhu neobjevila možnost vyhodit kohokoli bez udání důvodu, přičemž jako satisfakci měl propuštěný dostat dvanáctiměsíční odstupu. Zástupcům zaměstnavatelů to ale nevedí. „Za cenu tak vysokého odstupu o tuto možnost firmy nestojí. I nadále budou v těchto případech volit jiné způsoby. Jako výpovědní důvod použijí třeba organizační změnu,“ vysvětluje Hejduková.

Úředníci původně uvažovali, že by do zákoníku ustanovili možnost zkrátit výpovědní dobu s tím, že druhému účastníku by bylo poskytnuto peněžité vyrovnání. Nakonec se však rozhodlo délku výpovědní doby neměnit.

pracovního trhu,“ zdůrazňuje Kopáček z Hospodářské komory.

Dohody o provedení práce jsou považovány za vysoce flexibilní formu zaměstnání. Funguje totiž bez odstupného, výpovědi, přidělování práce, rozvrhu pracovní doby, a hlavně bez povinnosti plateb na sociální a zdravotní pojištění. Dohodář ušetří 11 procent z odměny, zaměstnavatel 34 procent. A jako takové se často zneužívají. Nebrání tomu ani limit pracovních hodin, prostě se napíše řádově vyšší hodinová sazba. „Trhu práce i státní pokladně by prospělo zavedení stejných odvodů jako u ostatních pracovněprávních vztahů. Zalepila by se tím nemalá díra v rozpočtu, odhadem v řádech

INZERCE

**LOGISTIKA**

**více informací na [www.bohemiacargo.cz](http://www.bohemiacargo.cz)**



## DELŠÍ ZKUŠEBNÍ LHŮTA PRO VEDOUcí

Připravované změny zákoníku práce

### VŠEOBECNÁ USTANOVENí

- Podpůrná působnost občanského zákoníku.
- Reakce na náleží Ústavního soudu 116/2008 Sb. – zrušení principu delegace.

### ABSOLUTNí NEPLATNOST NĚKTERÝCH PRÁVNíCH úKONŮ

- Přednostně relativní neplatnost.
- Absolutní neplatnost právního úkonu v případě rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

### PRACOVNí POMĚR

- Prodloužení zkušební doby vedoucích zaměstnanců po vzájemné dohodě, a to až na šest měsíců.
- Pracovní poměr na dobu určitou možno prodloužit maximálně 2x.
- Dohoda o dočasném přidělení: alternativa k pracovní cestě a vyslání, potřebné zejména ke školení, vzdělávání a podobně na základě dohody.

Postavení zaměstnance je stabilnější než v případě agenturního zaměstnávání. Po skončení dočasného přidělení pracovní poměr nekončí.

### UKONČENí PRACOVNíHO POMĚRU

- Sloučení výpovědních důvodů do jednoho bodu: pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků – zjednodušení pro zaměstnavatele, zaměstnanec musí být během šesti měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi.
- Nový výpovědní důvod – zvlášť hrubé porušení léčebného režimu. Zaměstnanec je nucen dodržovat lékařem stanovený režim, včetně klidu na lůžku, vycházek, a podobně.

- Výše odstupného bude vázána na počet odpracovaných let. Podle programového prohlášení vlády: 1 rok – 1 měsíc odstupného, 2 roky – 2 měsíce odstupného, více než 2 roky – 3 měsíce odstupného.
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Dohoda o provedení práce může být sjednána až na 300 hodin – dvojnásobek proti předešlé úpravě. Programové prohlášení vlády předpokládá posílení kontroly.

### PRACOVNí DOBA

- Rozvržení pracovní doby – nerozlišeno na rovnoměrné a nerovnoměrné, sjednocení maximální délky směny. Umožní zaměstnavatelům flexibilněji reagovat na potřeby provozu.

### DOVOLENÁ

- Nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání po skončení těchto překážek.

Zdroj: Schaffer & Partner Legal

miliard korun,“ míní ředitel personální agentury Trenkwalder Jan Kozina.

Resort práce potvrdil, že dohody by měly od příštího roku podléhat odvodům. „Návrh na zpojistnění dohod o provedení práce je obsažen v novele zákona o nemocenském pojištění, která je v současné době v meziresortním připomínkovém řízení,“ upřesňuje Plířová. Resort práce přitom předpokládá, že na sociálním pojistném vybere o dvě miliardy korun více.

### ODBORY BEZ PRÁVOMOCí

Firmy s povděkem kvitují možnost prodloužit až na šest měsíců zkušební dobu pro vedoucí pracovníky, vázání výše odstupného na počet odpracovaných let či znovuzavedení institutu dočasného přidělení zaměstnance. Podle dosavadní úpravy mohly zaměstnance přidělovat jen agentury práce, takže koncerny, které chtěly operativně přesouvat pracovníky z jedné sesterské firmy do druhé, musely disponovat licencí od resortu práce a sociálních

věcí. „Vítáme také opětovné zavedení moderního práva. Soud pak bude moci neplatně propuštěnému zaměstnanci snížit náhradu mzdy. To je dobře, protože spory se vlečou neúměrně dlouho, a proto výše náhrady mzdy kvůli tomu příliš narůstá,“ upřesňuje Hejduková.

Odbory se ale s většinou těchto změn odmítají ztotožnit. Vadí jim především omezení odborových práv. „Je zřejmé, že navržené změny v této oblasti vycházejí z ideologické doktríny vlastní vedoucím stranám koaliční vlády,“ zdůrazňuje ve svém stanovisku ČMKOS. Zaměstnavatel například nebude muset napříště projednávat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru jakéhokoli zaměstnance, stejně jako ji informovat o dalších případech rozvázání pracovního poměru.

Naopak na ruku jim jde zákaz nadměrně řetězit pracovní poměry na dobu určitou, prodloužit jej půjde maximálně dvakrát. „Z pohledu zaměstnanců je to dobře. Zvýší se tak důvěra zaměstnanců ve stabilitu pracovních poměrů,“ míní advokát Eppinger.

Novinku, která zabráňuje řetězení pracovního poměru na dobu určitou, považuje ministerstvo práce za nutnou ochranu zaměstnanců. I když připouští, že o konečné úpravě se bude ještě diskutovat.

Jak soudí Eppinger, i přes řadu výhrad, novela zákoníku práce směřuje přece jenom evropskému pojetí pracovněprávních vztahů a vztahy mezi firmami a jejich zaměstnanci by měla více zpružnit.



**PRUŽNÁ PRÁCE.** Nová norma zavádí jen jednotnou maximální délku směny. Umožní zaměstnavatelům flexibilněji reagovat na potřeby provozu.

MARCELA ALFÖLDI ŠPERKEROVÁ  
(marcela.alfoldi@euro.cz)

FOTO: ČTK