

ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. BŘEZNA 2004

Jana Zachovalová

Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. (dále též jen ZP), byl v letošním roce novelizován zákonem č. 46/2004 Sb., a to s účinností od 1. 3. 2004. Jde celkově již o třicátou osmou novelu zákoníku práce, k níž se přistoupilo zejména proto, aby text zákoníku práce byl ještě před vstupem ČR do Evropské unie sladěn v oblasti pracovně-právních vztahů s prostředím, které existuje v jejích členských státech.

Kromě sladění naší právní úpravy s předpisy Evropských společenství (dále jen ES) poslední novela zákoníku práce provádí i několik dalších úprav, k nimž bylo nutno v zájmu praxe přistoupit ještě před zpracováním návrhu zcela nového zákoníku práce. Z nich velmi podstatnou je zcela nová právní úprava tzv. konkurenční doložky a pracovních poměrů na dobu určitou, změny se týkají přestávek v práci, v ustanoveních zákoníku práce se zavádí pojem „dobré mravy“ místo dosud používaného pojmu „pravidla slušnosti a občanského soužití“ a je provedeno několik dalších změn, z nichž jsou dále uvedeny jen ty nejdůležitější.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Jak uvádí důvodová zpráva k této novele zákoníku práce – zákonu č. 46/2004 Sb., v § 1 odst. 3 zákoníku práce se zpřesňuje vymezení výjimek z obecného principu rovného zacházení, a to tak, že „za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný“.

Zpřesněno bylo i znění § 1 odst. 4 zejména tím, že je striktně zakázána přímá i nepřímá diskriminace ze zákonem stanovených důvodů, a také tím, že je stanoveno, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákaz diskriminace byl rozšířen o zákaz diskriminace z důvodu národnosti a státního občanství a naopak není mezi diskriminačními důvody výslovně uveden zákaz diskriminace z důvodu barvy pleti – to proto, že tento diskriminační důvod je vlastně zahrnut v diskriminačních důvodech spočívajících v rasovém nebo etnickém původu. Vzhledem k tomu, že nově je ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce koncipováno jako zákaz diskriminace v pra-

covněprávních vztazích obecně, nikoliv jako dosud, kdy byla zakázána diskriminace jen zaměstnanců, je nově mezi diskriminačními důvody uveden zákaz diskriminace z důvodu členství v organizacích zaměstnavatelů.

Ustanovení § 1 bylo touto novelou doplněno o dalších šest odstavců, v nichž jsou pro oblast pracovněprávních vztahů přesně definovány pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Kromě toho je v novém odst. 5 tohoto paragrafu stanoveno, že za diskriminaci se naopak nepovažuje rozdílné zacházení z diskriminačních důvodů uvedených v § 1 odstavci 4, „pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrnosti zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu“.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace se vztahuje nejen na pracovní poměry, ale i na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Tzv. konkurenční doložka

V novelizovaném znění zákoníku práce se již neužívá pojmů „konkurenční doložka“, „smluvní pokuta“ ani „funkční období“, sjednání takové dohody už není, jako dříve, vázáno na její uzavření v rámci pracovní smlouvy a navíc ji nyní nelze ani uzavřít před skončením sjednané zkušební doby. Na rozdíl od předchozí právní úpravy novela upravuje závazek zaměstnavatele poskytnout peněžité vyrovnání zaměstnanci, s nímž se sjednává zákaz konkurence. Okruh zaměstnanců, s nimiž může být sjednán zákaz konkurence, je nově vymezen odlišně od předchozí právní úpravy a současně byla také

zrušena možnost sjednat právo na odchodné s vedoucími zaměstnanci, u nichž byl pracovní poměr založen volbou či jmenováním pro případ, že budou s funkce odvoláni před skončením funkčního období, byla-li s nimi zároveň sjednána „konkurenční doložka“.

Novela zákoníku práce tedy upravuje v § 29a zcela nově možnost zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít „dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“.

Zaměstnavatel může tuto dohodu uzavřít pouze s takovým svým zaměstnancem, jestliže lze uvedený závazek od toho zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které u něho získal v pracovním poměru a jejichž využití při výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

V dohodě se zaměstnavatel zaváže, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. V dohodě může také být sjednána peněžitá částka, kterou je povinen zaplatit zaměstnanec zaměstnavateli, jestliže závazek poruší. Výše této peněžité částky však musí být přiměřená povaze a významu poznatků a informací, které zaměstnanec u zaměstnavatele získal a které by mohly při výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Zaplacením peněžité částky závazek zaměstnance zaniká.

Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba, lze uvedenou dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je neplatná. Zaměstnavatel může od dohody odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec může dohodu vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání (nebo jeho část) za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho

splatnosti. Dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Jak odstoupení od dohody, tak její výpověď musí být učiněny písemně, jinak by byly tyto právní úkony neplatné.

Pracovní poměr na dobu určitou

I nadále platí, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou je však upraven v zákoníku práce zcela nově. Dosavadní právní úprava tohoto institutu se totiž v praxi příliš neosvědčila, jako např. omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s absolventy škol, které, místo aby je chránilo, zhoršovalo jejich pozici na trhu práce. Proto bylo toto ustanovení zrušeno – pracovní poměry na dobu určitou lze tedy nyní bez dalšího sjednávat jak s absolventy, tak s mladistvými zaměstnanci, tj. zaměstnanci do 18 let věku. Ponechána zůstala možnost dohodnout v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, s nimiž pracovní poměr na dobu určitou sjednat nelze. Pro úplnost ještě nutno dodat, že v návaznosti na změnu znění § 30 o pracovních poměrech na dobu určitou, který již neobsahuje vymezení pojmu „absolvent“, je tento pojem definován v mírně pozměněné podobě v § 144 ZP.

Navíc naše právní úprava neupravovala tzv. „zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou“ (tj. zákaz opakovaného sjednávání pracovních poměrů mezi týmiž zaměstnavatelem a zaměstnancem) a nebyla tedy ani v souladu s předpisy ES, což je nyní novelou ZP napraveno. Pracovní poměr na dobu určitou lze nyní, podle § 30 odst. 2 ZP, platně sjednat nebo dohodou účastníků prodlužovat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, což platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době dvou let mezi týmiž účastníky. Pokud však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky uplynula doba delší než šest měsíců, mohou sjednat pracovní poměr na dobu určitou znovu, neboť v tomto případě se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží.

V ustanovení § 30 odst. 3 ZP jsou upraveny výjimky z uvedeného omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměry na dobu určitou tedy naopak lze uzavírat bez výše uvedených omezení, pokud jde o případy, kdy dochází ke sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou:

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků (např. pracující důchodci)
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci

na straně zaměstnance (např. mateřská či rodičovská dovolená)

- c) z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat (tyto důvody musí být zaměstnavatelem vymezeny v písemné dohodě s odborovým orgánem a pokud u něho odborový orgán nepůsobí, musí tyto důvody zaměstnavatel písemně vymežit).

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny shora uvedené podmínky pro jeho sjednávání stanovení v § 30 odst. 2 a 3 ZP, a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Naopak: jestliže v takovém případě zaměstnanec zaměstnavateli takto neoznámí, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty je stanoveno, že návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou uvedené v § 30 odst. 2 a 3 ZP, může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

S problematikou pracovních poměrů na dobu určitou souvisí také změna § 18 ZP v tom smyslu, že zaměstnavatel je, kromě jiného, nyní také povinen informovat zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou.

Některé další důležité změny

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce (dříve po čtyři a půl hodinách), mladistvým však i nadále nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Přestávky v práci se nezapočítávají do pracovní doby.

Novelou se doplňuje znění § 65 odst. 3 ZP, který upravuje pracovní poměry založené volbou a jmenováním. Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce totiž pracovní poměr takového zaměstnance nekončí a zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP, tedy výpověď z důvodu nadbytečnosti

zaměstnance. Stejně se nyní, po novele ZP, postupuje i v případě, že zaměstnanec takovou nabízenou práci odmítne, což je situace, kterou zákoník práce před novelou neupravoval vůbec. Nutno ovšem současně upozornit na to, že v obou těchto případech skončení pracovního poměru pro nadbytečnost, náleží takovému zaměstnanci odstupné poskytované zaměstnancům při skončení pracovního poměru výpovědi či dohodou pro organizační změny, pouze v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.

A pokud jde o problematiku odstupného vůbec, byla novelou doplněna možnost vyplácet odstupné i zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů (tzn. zejména pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci), byla-li taková možnost sjednána v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovena ve vnitřním předpisu, vydaného u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

Podstatnou změnou zákoníku práce také je, že byl zrušen § 50, což znamená, že nyní již není třeba k platnosti výpovědi, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, předchozího souhlasu příslušného orgánu státní správy – úřadu práce. K této změně se přistoupilo proto, že toto ochranné ustanovení zaměstnance se změněnou pracovní schopností vlastně neochraňovalo, nýbrž naopak fakticky omezovalo na trhu práce.

Ustanovení § 7 odst. 2 ZP, obsahující obecnou základní zásadu zákoníku práce a důležité výkladové pravidlo, bylo novelou vyjádřeno přesněji, takže nyní zákoník práce stanoví, že „výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“. Rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, jak uvádí důvodová zpráva k této novele zákoníku práce (zák. č. 46/2004 Sb.), že „výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti“. Pojem „dobré mravy“ nahrazuje nyní i v dalších ustanoveních zákoníku práce dříve používaný pojem „zásady slušnosti a občanského soužití“. Za rozpor s dobrými mravy je možné také považovat tzv. mobbing, tj. systematické psychické pronásledování nebo šikanování zaměstnance zpravidla za tím účelem, aby zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah.