26. 3. 2008

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zákoník práce ve světle nálezu ÚS

Ústavní soud („ÚS“) dne 12. 3. 2008 po více než roce projednávání, částečně vyhověl návrhu skupiny poslanců ve věci zrušení některých ustanovení zákoníku práce. Tato ustanovení Ústavní soud zrušil dnem, kdy bude nález ÚS Pl ÚS 82/06 publikován ve Sbírce zákonů.

Úprava kogentnosti

Zřejmě nejpodstatnější změnou, která se projeví ve všech sférách pracovněprávních vztahů, je zrušení **§ 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté**. Uvedený paragraf má zásadní význam při určení, od kterého ustanovení zákoníku práce se lze odchýlit a od kterých nikoliv. ÚS konstatoval, že napadená ustanovení jsou pro adresáty příliš komplikované a do značné míry i neurčité, což narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Konkrétně se tedy nově nebudeme moci odchýlit od zákoníku práce pouze v případech kdy to zákoník práce zakazuje nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit a od ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství.

Vztah k občanskému zákoníku

Další neméně významnou změnou je zcela jistě zrušení **§ 4**, který upravuje vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Toto ustanovení uvádí v zákoníku práce princip delegace, dle kterého je v současnosti možné použít ustanovení občanského zákoníku pouze pokud na něj zákoník práce přímo odkazoval. ÚS dospěl k závěru, že metoda delegace použitá v § 4 podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. V souvislosti se zrušením tohoto ustanovení je tak nutné konstatovat, že budoucí vztah obou norem bude pracovat na principu subsidiarity, což znamená, že v případech, kdy zákoník práce nebude obsahovat pravidlo, které by se vztahovalo na konkrétní situaci, použije se podpůrně občanského zákoníku.

Současně s propojením zákoníku práce a občanského zákoníku vyvstalo několik otázek, zda některé instituty běžné v občanském právu lze použít i v pracovněprávních vztazích. Mimo jiné se zejména jednalo o možnost sjednat si odstoupení od pracovní smlouvy. Použití institutu odstoupení od pracovní smlouvy sebou podle ÚS přináší vysokou míru sociální nejistoty; umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu. Odstoupení od pracovní smlouvy není sice institutem, který by měl být vyloučen; podle ÚS je však třeba, aby v jeho právní úpravě byly stanoveny hranice, které by znemožňovaly jeho zneužití. Taková úprava však v pracovním právu chybí. Z tohoto důvodu ÚS zrušil část **§ 18 ve které odkazuje na § 48 a 49 občanského zákoníku**.

Neplatnost právního úkonu

V případě otázky neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích zrušil ÚS ustanovení **§ 20 věty 1 za středníkem**. ÚS dospěl k závěru, že pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních

vztahů, jestliže některé právní úkony (v současnosti se jedná o vznik pracovního poměru a uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou absolutní neplatnosti.

Prakticky tato změna znamená, že všechny právní úkony, které obsahují nějakou právní vadu a tedy by měly být neplatné, jsou považovány za platné avšak pouze do té doby, kdy se jejich neplatnosti někdo dovolá.

Rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP

V případě rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP se jedná o instituci sociálního dialogu, jejíž smyslem je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a která nenahrazuje funkci odborové organizace. ÚS v této souvislosti zrušil veškerá zvýhodnění odborové organizace před radou zaměstnanců a zástupcem pro BOZP, tedy příslušné části ustanovení **§ 278 odst. 1, § 281 odst. 1, § 282 odst. 1 a 2**. Jako důvod pro toto rozhodnutí vidí ÚS ve skutečnosti, že zrušovaná ustanovení neadekvátně znemožňují přímou realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude v oblastech vymezených předmětnými ustanoveními zastupovat. Současná situace totiž nutí nepřímo zaměstnance k založení odborové organizace, a to bez ohledu na to, jaká je jejich skutečná vůle.

Radě zaměstnanců včetně zástupce pro BOZP tak bude nově umožněno koexistovat u zaměstnavatele současně vedle odborové organizace.

Vztah zaměstnavatele a odborové organizace

Nepříliš překvapivou změnou je jistě zrušení poměrně často kritizovaného **§ 24 odst. 2 věty druhé**, dle kterého je zaměstnavatel, pokud odborové organizace nejednají ve společné shodě, oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. ÚS v případě tohoto rozhodnutí argumentuje zejména principem svobody odborového sdružování z něhož plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.

Zaměstnavatel tak bude do budoucna povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi i v případě, že se tyto navzájem nedohodnou.

V oblasti vztahu zaměstnavatele a odborové organizace došlo také k významným změnám, které zřejmě ocení spíše zaměstnavatelé. Předně zrušením **§ 305 odst. 1** již nebude zaměstnavatel do budoucna omezován ve svém právu vydat vnitřní předpis i v případě, že u něj existuje odborová organizace. Problematickou byla u tohoto ustanovení zejména příslušná judikatura, dle které povinnost zaměstnavatele respektovat odborovou organizaci není podmíněna předchozím oznámením, že u něho odborová organizace působí. Protože zaměstnavateli v této souvislosti plyne řada povinností, vytváří se pro něj stav právní nejistoty o těchto povinnostech; zaměstnavatel může v dobré víře vydat vnitřní předpis, který je neplatný. Tím je tedy narušen princip seznatelnosti právního stavu a předvídatelnosti právního rozhodnutí.

Naproti tomu napadená povinnost vyžádat si souhlas odborové organizace s vydáním pracovního řádu stále v zákoníku práce trvá.

Poslední změny týkající se odborové organizace se vztahují především k oprávnění odborové organizace provádět u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním právních předpisů a stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této souvislosti ÚS zrušil ustanovení **§ 321 odst. 2, 3, 4 a**

§ 322 odst. 2 a 3. Ustanoveními § 321 a § 322 byla odborové organizaci svěřena činnost, která má všechny znaky výkonu veřejné správy. Odborová organizace tedy vystupuje vůči zaměstnavateli autoritativně, byť takové právo nelze dovodit ani z Ústavy ani z žádné mezinárodní smlouvy závazné pro ČR, ani z práva EU. K přenesení výkonu státní správy na odborové organizace (s výjimkou kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) přitom není žádný důvod.

Veškeré výše uvedené změny jsou účinné ode dne vyhlášení ve Sbírce zákonů ČR. V této souvislosti bychom Vás také rádi upozornili, že obsah článku je zpracován pouze na základě ústního odůvodnění nálezu ÚS a sdělení ÚS na jeho webových stránkách, přesné znění nálezu, včetně jeho argumentace, bude známo až po jeho publikaci ve Sbírce zákonů ČR.

JUDr. Nataša Randlová advokát, Mgr. Matěj Daněk koncipient
PROCHÁZKA/RANDL/KUBR, člen ius laboris

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu