

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE PŘINESE VÝHODY PRO ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE

text: Bára Štanglová ■ foto: Jan Branč

ZMĚNY VE VÝPOVĚDNÍCH LHŮTÁCH, ALE I PODMÍNEK PRO RODIČE NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ. NEJEN TO PŘINESE PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE, KTEROU PŘIPRAVUJE MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. K JAK VELKÝM ZMĚNÁM DOJDE A JAKÉ DOPADY BUDOU MÍT? O TOM JSME SI POVÍDALI S TOMÁŠEM PROCHÁZKOU, PARTNEREM ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘE AEGIS LAW.



Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje další novelu zákoníku práce. Dá se už dnes říci, co je jejím cílem?

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí je hlavním cílem chystané novely větší flexibilita pracovního práva. Navazuje to i na programové prohlášení vlády. Přípravě novely předcházela ze strany Ministerstva rozsáhlý sběr nápadů, co koho v pracovním právu trápí a mělo by se změnit. Sebrané nápady pak diskutovali zástupci firem i odborových organizací. A z toho se nakonec poskládal návrh znění novely. Je to mix změn, na kterých mají firmy s odboráři shodu, technických úprav, kterých si veřejnost skoro

nevšimne, a pak změn, na kterých všeobecná shoda úplně není. Ty samozřejmě mohou rozpoutat vášnivé debaty.

Čí postavení novela zákoníku práce v důsledku posílí – zaměstnanec nebo zaměstnavatel?

Můžeme polemizovat o tom, že prodloužení zkušební doby je trochu výhodnější pro zaměstnavatele, ale delší zkušební dobu může využít i zaměstnanec. Naopak jednoznačně výhodná pro zaměstnance je třeba povinnost „držet místo“ rodičům pečujícím o děti celé dva roky, namísto zhruba půl roku. Ale určitě nejde o výrazné vychýlení rovnováhy jedním nebo druhým směrem. Novelu vnímám jako povolení místy zbytečně sešněrovaného pracovního práva. Současné zbytečné regulace nikomu hodnotu nepřinášejí. Jde třeba o velmi formální pravidla pro rozvrhování pracovní doby, kdy se podle některých názorů nemůže zaměstnanec, třeba pracující maminka s miminkem, dohodnout, že si sama řekne, kdy chce pracovat. Tam jde současný zákoník práce zjevně proti přání a potřebám zaměstnanců.

Jaké budou ty nejdůležitější a nejvýraznější změny, které přinese?

I když se o nich mluví nejvíc, jsou změny u výpovědi spíš technické. Prodlouží se třeba zkušební doba na 4 měsíce a lhůty pro interní vyšetřování o jeden měsíc. Také se v některých případech zkrátí výpovědní doby a zjednoduší výpověď pro zdravotní nezpůsobilost. Paradoxně největší dopad na praxi bude mít asi změna počítání výpovědní doby z kalendářních měsíců na plovoucí měsíce. To ale oslabí motivaci

některých zaměstnanců se účelově vyhýbat doručení výpovědi před koncem měsíce. Další změny se týkají rodičů. Vedle rodičovské budou moci ve firmě paralelně pracovat na DPP a DPČ. To by mělo usnadnit jejich návrat do práce. Navíc budou mít dva roky garantovaný návrat na původní pracovní místo. U pracovní doby přibude možnost při haváriích a mimořádných událostech zkrátit zaměstnancům denní odpočinek až na 6 hodin. Některé zaměstnance potěší rozšíření možnosti dohodnout si výplatu mzdy v eurech. Personalistům a mzdovým účetním novela zase přinese zjednodušení doručování mzdových výměrů a zpřesnění výpočtu průměrného výdělku.

Jednou ze změn by měla být možnost dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodů. Jaký to podle Vás bude mít efekt? Proč je podle Vás něco takového třeba?

Výpověď bez udání důvodu nakonec v textu předloženém do připomínkového řízení chybí. Důvodem je odpor odborářů a neshody ve vládní koalici. Zůstává ale otevřená možnost jejího doplnění v Poslanecké sněmovně formou pozměňovacího návrhu. Byl bych rád za koncepční změnu úpravy sporů o neplatnost výpovědi. Výpověď bez udání důvodu by mohla být jednou z cest. Soud o platnost výpovědi trvá často mnoho let a k prohře firmy může stačit i úplná drobnost – třeba špatné vyplnění e-neschopenky ošetřujícím lékařem. Nebo názor soudce, že označování nadřízené „ta kráva“, není důvodem k výpovědi. Navíc jsem se ještě nesetkal s případem, kdy by se zaměstnanec po výhře u soudu skutečně do předchozího zaměstnání vrátil.

Není možné, že by v důsledku toho mohlo docházet k častějšímu rozporování daných výpovědí? Nebudou si propuštění zaměstnanci častěji stěžovat na neplatnou výpověď?

V diskutované podobě by měla být výpověď bez důvodu vyvážena štedrým odstupným. Proto myslím, že by to vedlo spíše ke snížení počtu soudních sporů. Řada firem by radši zaměstnanci rovnou rozumně zaplatila než se s ním tahat roky po soudech s nejistým výsledkem. Jasná zákonná výše odstupného také může realisticky ukotvit očekávání zaměstnanců při výpovědi. Nedávno jsem se třeba setkal se zaměstnancem, který sebevědomě trval na 20 platech. A dalo velkou práci ho i s jeho advokátem přesvědčit, že je se svým finančním očekáváním úplně mimo. Samozřejmě i u výpovědi bez důvodu může vzniknout soudní spor, třeba kvůli diskriminaci. Ale to není oproti současné úpravě žádná změna.

Dojít by mělo také ke zkrácení výpovědní doby, a to na 1 měsíc. Pomůže to podle Vás k větší dynamice na pracovním trhu?

Zkrácení výpovědní doby se navrhuje pouze v případech nedostatků na straně zaměstnance. Například když pro práci ztratil předpoklady, má špatné pracovní výsledky nebo závažně porušil pracovní kázeň. V ostatních případech výpovědní doba zůstává dvouměsíční. Zaměstnanci se na trh práce sice dostanou dříve, budou to však spíše zaměstnanci, kteří se na své dřívější pracovní místo spíše nehodili. Zásadní pozitivní dopad na pracovní trh tak asi nepřijde.

Upravit by se měla i práce na rodičovské. Jaké změny čekají tu? Co podle Vás přinesou?

Novela má umožnit při rodičovské dovolené souběžně pracovat na DPP nebo DPČ. Nově bude možné mít během rodičovské dovolené dohodu sjednanou na stejný druh práce. Záměrem je, aby rodič mohl pokračovat v práci na kratší pracovní dobu i během péče o dítě a udržet si kontakt s profesí pro snazší návrat. To se někdy dělo už nyní, ale formálně musely být dohody sjednávány na jiný druh práce. Takže novela vlastně legalizuje řešení, které si praxe už dávno našla. Osobně bych v tomto směru ocenil větší legislativní odvahu. Určitě bych rozšířil možnost paralelní práce na dohodu i během mateřské dovolené, protože ochotu pracovat i třeba v malém rozsahu a udržet si kontakt se zaměstnáním bychom měli podporovat. Bohužel celý systém mateřské a rodičovské dovolené by si zasloužil komplexní přepracování, protože v současnosti je v rozporu s evropskými pravidly a ve svém důsledku maminky na trhu práce spíše poškozují.

Existuje podle Vás oblast, která by si ještě novelizaci zasloužila a zatím se o ní nemluví?

Oblastí v pracovním právu zasluhujících si větší flexibilitu je celá řada. Obrovskou nelogičností je například zákaz přihlížet k rozdílné lokální úrovni mezd, respektive povinnost platit všechny zaměstnance na stejné pozici stejně. Tenhle přehmat jsme měli opravit už dávno. Také bych kompletně přepsal celou část o neplatných výpovědích. Současná právní úprava vychází z představy, že zaměstnanec po skončení sporu k zaměstnavateli znovu nastoupí. Takový případ jsem ale za celou svou praxi neviděl. Délka soudních sporů, která může přesáhnout i 10 let, pak vede k astronomickým finančním náhradám ze strany zaměstnavatele. To nedává smysl a motivuje zaměstnance se radši roky soudit než přistoupit na rozumný kompromis. ■

„ZKRÁCENÍ VÝPOVĚDNÍ DOBY SE NAVRHUJE POUZE V PŘÍPÁDECH NEDOSTATKŮ NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE. NAPŘÍKLAD KDYŽ PRO PRÁCI ZTRATIL PŘEDPOKLADY, MÁ ŠPATNÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY NEBO ZÁVAŽNĚ PORUŠIL PRACOVNÍ KÁZEŇ. V OSTATNÍCH PŘÍPÁDECH VÝPOVĚDNÍ DOBA ZŮSTÁVÁ DVOUMĚSÍČNÍ.“