

Snadné vyhazování z práce

O co jde v návrhu novely zákoníku práce

Připravované změny zákoníku práce přes dílčí opatření, 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.

Současně je novelou upraven přesněji vztah zákoníku práce k základnímu soukromoprávnímu zákonu, občanskému zákoníku. V řadě případů však tato úprava pro zaměstnance přináší rizika, která po něm není spravedlivé žádat (např. v oblasti zajištění závazků, doručování písemností apod.). Bohužel není příprava novely zákoníku práce provázána s připravovaným novým občanským zákoníkem, který řadu otázek řeší zcela jinak než současný občanský zákoník, a tuto úpravu bude třeba brzy znovu měnit.

Návrh novely ponechává stále velký prostor pro překerní formy pracovních vztahů, které nezajišťují zaměstnanci stejnou ochranu, a nastavuje podmínky a právní nástroje, které povedou k tomu, že pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, který je základním předpokladem pro rozvoj osobního, zejména rodinného života a uspokojivé životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, bude pro stále větší počet zaměstnanců nedosažitelný. Zejména staví na roveň pracovní poměr dohodám o pracovní činnosti a o provedení práce, které chrání zaměstnance zcela nedostatečně.

Novela zpřísnuje postavení vedoucích zaměstnanců zaměstnavatelů v podnikatelské sféře s tím, že pro tyto zaměstnance stanoví delší zkušební dobu, návrh novely připouští sjednání zkušební doby nejdéle na 6 měsíců, čímž údajně vytváří větší časový prostor pro všestranné posouzení, zda takový zaměstnanec zvládne vyšší a další povinnosti stanovené pro vedoucí zaměstnance.

Návrh novely omezuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s tím, že je možno je opakovat v průběhu 2 let nejvýše dvakrát. Pokud jde o skončení pracovního poměru výpovědí, ruší se stávající výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele spočívající v nesplňování předpokladů pro výkon práce a nesplňování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a nahrazují se z pohledu nebezpečnějších obecnějších formulací. Současně se zavádí nový výpovědní důvod nesplňování povinností a porušení povinnosti dodržovat léčebný režim v době prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti. Jde o nepřijatelný zásah do integrity zaměstnance v oblasti, která není součástí pracovněprávního vztahu.

Výše odstupného poskytovaného zaměstnavatelem při rozvázání pracovního poměru má být podle návrhu novely rozlišována podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, což v řadě případů povede ke zhoršení pro zaměstnance zejména v případech, kdy zaměstnání propouštěného trvalo méně než 1 rok.

U dohody o provedení práce se navrhuje zvýšení maximálního limitu práce ze 150 hodin na 300 hodin ročně s tím, že i z této dohody se bude odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Zavedení písemné formy je dílčím, avšak nedostatečným zlepšením, a proto odbory navrhují zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které by byly využívány mnohem více než pracovní poměr ke škodě zaměstnanců.

Konečně návrh novely obsahuje řadu ustanovení, z nichž je patrná snaha zbavit zaměstnance významné součásti jeho ochrany v pracovněprávních vztazích, kterou představuje ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců prostřednictvím odborové organizace, která působí u zaměstnavatele.