

O co jde v novém zákoníku práce

23.listopadu 2005 Michal Kadlec

Jednou z příčin stále se prohlubující propasti mezi jednotlivými stranami současné vládní koalice je i chystaný zákoník práce. Už to, že největší vládní strana jeho podobu prosazuje stůj co stůj, bez ohledu na koaliční partnery, je pozoruhodné. Co je tedy tak skvělého na této novele, že ji ČSSD potřebuje schválit zrovna v této podobě bez ohledu napravo, spíše s ohledem nalevo?

Logický postup by měl jasně definovat, na základě jakých událostí, nebo na jaké popudy, je nutné zákoník práce novelizovat. Taktéž je nutné ujasnit, jaký cíl má nový zákoník práce naplnit.

Výchozí stav je jasný. Pracovní právo je zastaralé a nmoderní, neodpovídá současnému trhu práce a vyvíjejícím se pracovním vztahům. Současný zákoník práce pochází z roku 1965 a od té doby byl celkem 46krát novelizován, což zapříčiňuje i jeho možnou nepřehlednost a komplikovanost. Česká republika je také naplno začleněna do konkurence v rámci Evropské unie a není jiná možnost, než mít schopnost a prostředky k tomu pružně reagovat na konkurenci ostatních států, a to ve všech ekonomických ohledech. Z toho by tedy měly vyplývat základy pro zásadní přeměnu a komplexní úpravu.

Současné pracovní právo a zákoník práce je v mnoha ohledech komplikovaný a svazuje ruce těm, kteří by potřebovali pružně a pohotově reagovat dle momentálního stavu práce a vytíženosti zaměstnanců. Postrádá výraznější flexibilitu v pracovněprávním vztahu. Poskytuje vyšší ochranu zaměstnanců než požadují mezinárodní dokumenty. K tomu žádá nemalé odvody na sociální či zdravotní pojištění, daň z příjmu a další různé platby. To všechno jsou příčiny různých švarcsystémů, zaměstnávání načerno a dalších obcházení a hledání skulinek ve změti předpisů, nařízení, zákazů a výjimek.

Jakou podobu nového zákoníku práce tedy zvolit, aby se co nejvíce neduhů odstranilo? Základní filosofií by měla být jasná, stručná, srozumitelná a jednoznačná právní norma, kterou pochopí doslova každý zaměstnanec. Nosné prvky této novely by se měly nést v takové rovině, která by umožňovala přenesení maxima možných vztahů na dohodu zaměstnance se zaměstnavatelem. A to by se mělo týkat všech nařízených omezení - limitovaný počet hodin pro práci přesčas, časové omezení zkušební doby, příplatky za pracovní pohotovost atd. Druhou důležitou prioritou pro nový zákoník práce by mělo být podstatné zjednodušení a omezení povinností při přijímání a propouštění zaměstnanců, a to tak, aby byly firmy schopné plynule se přizpůsobovat momentálnímu vytížení.

A nyní nezbyvá, než se podívat na novelu, kterou prosazuje ČSSD. Nemá smysl se zde rozepisovat o novinkách, které mají být podle ní součástí pracovního práva, neboť koho se to týká, ten to určitě pozorně sleduje. Stručně řečeno, dle výše uvedené filozofie a na výše popsaných pilířích bohužel nestojí. I nadále zachovává vliv odborů, se kterými musí projednávat např. výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Ponechává omezení o výši práce přesčas, zamezuje výpověď v ochranné lhůtě, i nadále stanoví časový limit práce na dohodu atd. A nyní: skutečně dokáže novela z dílny

současné vlády odstranit výše popsané neduhy, vyřešit příčiny, které volají po novém zákoníku práce a nasměrovat vztahy dle současných trendů s výhledem do budoucna?

Domnívám se, že nikoli. Sociální demokracie asi nemá tolik síly, aby odolala tlaku odborů a zaměstnaneckých skupin a podívala se trochu dál, než jen na špičku nosu. A nebo jen pohodlně a možná ráda vstříc svému jedinému spolupracovníkovi na této novele, odborům, neboť zaměstnavatelé s takovým stylem právní úpravy nesouhlasili.