

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce
v podmínkách konkrétního subjektu**

Bc. Martina Svojtková

© 2013 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Svojtková Martina

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Cheb

Název práce

Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce v podmínkách konkrétního subjektu

Anglický název

The labour-law relation after the amendment of Labour Code in a concrete subjekt

Cíle práce

Cíl práce:

Cílem práce je seznámení se s historií pracovněprávních vztahů, s platnou právní úpravou, porovnání s platnou právní úpravou se směrnicemi Evropského společenství, provedení rozboru aplikace novely zákoníku práce v konkrétním subjektu a na základě získaných znalostí a zjištění vytvoření uceleného přehledu o pracovněprávních vztazích včetně rozboru výsledků dotazníkového šetření. Výstupem bude metodický pokyn či směrnice v konkrétním subjektu.

Metodika

1. Identifikace tématu práce: - organizace práce a její stanovení
2. Shromáždění všech potřebných podkladů: - návštěvy knihoven, - prostudování literatury, - nastudování platných právních úprav, - prověření a analyzování dodržování předpisů v konkrétním subjektu
3. Příprava a zpracování práce: - výběr podkladů pro práci, - teoretická část (ucelený přehled), - praktická část (pracovněprávní vztahy u konkrétního subjektu), - dotazníkové šetření (jakým způsobem se dotkne novela zákoníku práce v konkrétním subjektu), - grafické znázornění dotazníkového šetření
4. Výstup práce: - směrnice či metodický pokyn v konkrétním subjektu

Harmonogram zpracování

Harmonogram:

1. Sběr dat, vyhotovení zadání práce – do 30.6.2012
2. Vypracování teoretické části – do 31.1.2013
3. Vypracování praktické části – do 28.2. 2013
4. Odevzdání práce dle závazných pokynů PEF ČZU

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Pracovní právo, Zákoník práce, pracovněprávní vztahy, novelizace, Evropské společenství, zaměstnavatel, zaměstnanec, údržba silnic, podniková směrnice

Doporučené zdroje informací

GAVLAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání Brno: Masarykova univerzita, 2004

GAVLAS, M. a kol. Pracovní právo pro podnikovou praxi v otázkách a odpovědích Brno: Anag, 2009.

HOCHMANN, J. - JOUZA, L. - KOTTNAUER, A. Novela zákoníku práce č. 155/200 Sb. ve vztahu k právu Evropských společenství Praha: Linde, 2000.

JAKUBKA, J. HLOUŠKOVÁ, P. HOFMANNOVÁ, E. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. Olomouc: Anag, 2007.

BĚLINA, M. PICHR, J. Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy

Ústava ČR z. č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 ve znění ústavního zákona č. 347/1997Sb. 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb. a 319/2009 Sb.

Zákoník práce a související předpisy, Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2010. HERDOVÁ, E. GAJDARUS, J. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. www.epravo.cz

MOJŽÍŠ, M. Co nového přinese novela zákoníku práce. www.epravo.cz

Další literatura po konzultaci s vedoucím práce.

Vedoucí práce

Světlíková Daniela, JUDr.

Termín odevzdání

březen 2013


JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry



17. října 2012


prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že diplomová práce na téma **Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce v podmínkách konkrétního subjektu** byla mnou vypracována samostatně při využití uvedené literatury a pod vedením vedoucí diplomové práce. Prohlašuji, že při psaní práce jsem neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne

.....

Bc. Martina Svojtková

Poděkování

Při této příležitosti bych chtěla poděkovat JUDr. Daniele Světlíkové za laskavost a odbornou pomoc při zpracování diplomové práce, manželovi, dětem i kolegům v práci za trpělivost a toleranci.

Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce v podmínkách konkrétního subjektu

The labour-law relation after the amendment of Labour Code in a concrete subject

SOUHRN

Diplomová práce se zabývá problematikou aplikace novelizace zákoníku práce v konkrétním subjektu - ve firmě, která zabezpečuje nepřetržitou údržbu silnic II. a III. tříd.

Metodou právní analýzy a právně-logickou metodou bude vytvořen ucelený přehled o pracovněprávních vztazích po novelizaci zákoníku práce.

Práce se dělí na dvě hlavní části, kdy první teoretická část je zaměřena na rozbor právní úpravy, popis historie pracovního práva, seznámení s českým pracovním právem, s Mezinárodním společenstvím, platnou právní úpravou pracovněprávních vztahů v České republice a rozbohem aplikace novely zákoníku práce. Práce popisuje i právo evropské, platnou legislativu v zemích Evropské unie.

Druhá praktická část je zaměřena na analýzu ekonomického dopadu po novelizaci práce, na představení organizace Krajská správa a údržba silnic Karlovarského kraje, p. o. a na popis pracovněprávních vztahů po novelizaci zákoníku práce právě u této organizace. Hlavním cílem práce je uvedení čtenáře do základní roviny změn pracovněprávních vztahů po novelizaci zákoníku práce, zpracování všech podkladů tak, aby práce byla srozumitelná a přehledná. Závěrem je provedeno dotazníkové šetření, které ilustruje, jak jsou novelizace zákoníku práce vnímány zaměstnanci pracujícími u Krajské správy a údržby silnic, p. o. a u firmy Údržby silnic, a. s., která na základě smluvního vztahu provádí samotný výkon práce, údržbu silnic v Karlovarském kraji. Výsledky dotazníkového šetření jsou porovnány a na jejich základě je proveden výstup celé práce, kterým je nová směrnice organizace.

SUMMARY

This diploma thesis deals with the application of an amendment of Labour Code in the particular company. This company provides the continuous road maintenance of the second and third classes roads.

The method of legal analysis and legal-logical method will create a comprehensive overview of labour relations after the amendment of the Labour Code.

The work is divided into two main parts. The first part is focused on the literature review and on the analysis of legal regulations, then there is an introduction to the Labour Law's history, an introduction to the Czech Labour Law with the international community and the applicable labour relations legislation and also the introduction to the applicable labour relations legislation in the European Union and finally the analysis of the application of the amendment of the Labour Code.

The second part is the practical part focused on the analyzing the economic impact after the amendment work, afterwards the organization Regional Road Administration and Maintenance of the Karlovy Vary region is introduced and then the thesis is also focused on the description of labor relations after the amendment of the Labour Code in this organization. The main aim of this work is to introduce the readers to the basic level of the problems continuous highway security under the terms of the Labour Code after the amendment, then to summarize this process on the basis of the findings so that the work is clear and easy to understand, even for people who do not usually meet with this topic in their lives. The conclusion is the questionnaire survey, which illustrates how the amendment of the Labour Code, are perceived. The outcome of the work is the new organization's directive.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní právo, zákoník práce, novelizace zákoníku práce, zákon, údržba silnic, ekonomická analýza, zaměstnavatel, zaměstnanec.

KEYWORDS

Labour law, Labour code, amendment of Labour Code, law, Road Administration and Maintenance, analysis of the economy, employer, employee.

Obsah:

1 Úvod.....	12
2 Cíl a metodika práce	14
3 Rozbor právní úpravy	16
3.1 Historie pracovního práva v ČR	16
3.2 České pracovní právo a mezinárodní společenství	20
3.3 Platná právní úprava pracovněprávních vztahů	25
3.4 Zákon č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000	27
3.5 Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony	31
3.6 Platná právní úprava pracovněprávních vztahů v EU.....	32
3.7 Rozbor aplikace novely zákoníku práce	35
4 Praktická část	37
4.1 Analýza ekonomického dopadu po novelizaci zákoníku práce	37
4.2 Představení organizace Krajská správa a údržba silnic Karlovarského kraje, p. o.....	44
4.3 Zákoník práce a další pracovněprávní předpisy po zásadních změnách od 1. 1. 2012 u KSÚS KK, p. o.	46
4.3.1 Závislá práce (§2)	47
4.3.2 Podpůrná (subsidiární) působnost občanského zákoníku (§4).....	47
4.3.3 Smluvní volnost (§4)	48

4.3.4 Neplatnost právních úkonů (§18 a 251).....	48
4.3.5 Kolektivní smlouva (§26)	49
4.3.6 Vznik pracovního poměru (§34).....	49
4.3.7 Zkušební doba (§35)	50
4.3.8 Dovolená (§218)	50
4.3.9 Cestovní náhrady (§152-165)	51
4.3.10 Doba pracovního poměru na dobu určitou (§39).....	51
4.3.11 Výpověď za porušování léčebného režimu (§ 52).....	52
4.3.12 Okamžité zrušení pracovního poměru (§56)	53
4.3.13 Rozvázání pracovního poměru, odstupné (§67)	53
4.3.14 Potvrzení o zaměstnání	54
4.3.15 Brigáda na dohodu o provedení práce (§ 75).....	54
4.3.16 Pracovní doba (§ 81 - 85)	56
4.3.17 Dovolená (§ 212 - 213).....	56
4.3.18 Implementace zásadních změn po poslední novelizaci zákoníku práce v pracovněprávním procesu u KSÚS KK, p. o.	56
4.4 Dotazníkové šetření	57
4.4.1 návratnost dotazníku	57
4.4.2 Cílové skupiny	57
4.4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	58

4.4.4 Grafické znázornění výsledků dotazníkového šetření	60
5 Výstup práce	61
6 Závěr	66
7 Seznam použitých zdrojů.....	68
8 Přílohy.....	71

1 Úvod

Diplomovou prací bude zpracována poměrně široká tematika týkající se pracovněprávních vztahů po novelizaci zákoníku práce u konkrétního subjektu zabývajícího se údržbou silnic v Karlovarském kraji.

Každá činnost je nějakým procesem. Rovněž údržba silnic je procesem a tvoří nedílnou součást celkového rozvoje dopravní infrastruktury ČR. Každý proces v sobě zahrnuje vždy několik prvků. Dopravní proces se skládá ze tří prvků: dopravní cesty (pozemní komunikace, dráha, vodní cesta, letový koridor a letiště), dopravní prostředek (silniční, drážní, vodní, vozidlo, plavidlo, letadlo) a lidský řídicí činitel (řidič, kapitán lodi, pilot apod.). Pozemní komunikace jsou dopravní cestou nejen pro silniční vozidla, jimiž jsou motocykly, tříkolky, čtyřkolky, osobní automobily, autobusy, nákladní automobily, tahače, traktory, ostatní vozidla, ale i dopravní cestou i pro chodce. Problematika silničního hospodářství se dotýká každého občana, ať už je motoristou, nebo jiným cestujícím po pozemních komunikacích, chodcem či cyklistou, ale i provozovatelem silniční dopravy, nebo zástupcem jiných obchodních vztahů.

V zájmu celé společnosti, každého jednotlivce, který se stává součástí dopravního procesu je, aby stav a kvalita pozemních komunikací byly ve sjízdném a bezpečném stavu pro každého uživatele.

Zajištění tohoto procesu je nelehkým úkolem jak z nutnosti přidělení finančních prostředků na správu a údržbu silnic z rozpočtu kraje prostřednictvím ročního příspěvku, tak i z hlediska státního rozpočtu. Nedílnou součástí procesu je i samotná organizace zajišťující správu a údržbu včetně jejich zaměstnanců.

Téma diplomové práce „Pracovněprávní vztahy po novele Zákoníku práce v podmínkách konkrétního subjektu“ bylo vybráno na základě nabytí přesvědčení, že pracovní právo je ve stálém centru pozornosti zaměstnanců i zaměstnavatelů. Díky mnoha novelizacím se však stává málo přehledným odvětvím, a proto je v praxi velmi často porušováno. Pracovní právo upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

v mnoha činnostech a odvětvích, od soukromých firem, po velké společnosti až po státní orgány a organizace.

Práce nabídne celkový přehled o dodržování platných pracovněprávních vztahů po novelizaci zákoníku práce a přiblíží procesy pracovněprávních vztahů u Krajské správy a údržby silnic Karlovarského kraje, příspěvkové organizace.

Diplomová práce je prací, která není zpracovávána jako učebnice pracovního práva. Jejím cílem je seznámení se základními novelizacemi zákoníku práce a jejich následnou implementací do pracovního procesu.

2 Cíl a metodika práce

Cílem diplomové práce je seznámení se s historií pracovněprávních vztahů a s platnou právní úpravou České republiky. Práce pronikne do problematiky pracovního práva směrnic Evropského společenství, popíše novelizace zákoníku práce a provede rozbor aplikace novelizací zákoníku práce v subjektu Krajská správa a údržba silnic Karlovarského kraje, příspěvková organizace.

Vědomosti a znalosti nabyté studiem literatury, zapojení v pracovních činnostech personálního oddělení organizace a tím získané zkušenosti z praxe, budou použity pro seznámení čtenáře s novelizacemi zákoníku práce a pro informovanost, jak probíhá proces začlenění novelizací do pracovního procesu.

Postup a metody práce:

1. Zmapování tématu práce

- rozvaha vybraného tématu
- organizace realizace práce

2. Shromažďování podkladů

- návštěvy knihoven
- nastudování literatury
- prostudování platných legislativních zdrojů souvisejících s tématem

3. Zpracování práce, použité metody

- výběr konkrétních materiálů
- výklad historie a vývoje pracovního práva, platných právních změn v České republice, v Evropské unii a popis novelizací zákoníku práce
- analýza právních předpisů
- ekonomická analýza dopadů novelizace zákoníku práce
- interpretace změn po novelizaci zákoníku práce v pracovněprávních vztazích u Krajské správy silnic Karlovarského kraje, p. o.
- zrealizování dotazníkového šetření použitím subjektivní metody, cílené ke zjištění, jak jsou zaměstnanci seznamováni s novelizacemi zákoníku práce,

provedené formou písemného dotazování pomocí uzavřených srozumitelných otázek, nabízejících tázanému volbu mezi dvěma možnými odpověďmi; aplikace kvótního výběru určeného všem zaměstnancům Krajské správy a údržby silnic, p. o. a vybrané cílové skupině zaměstnancům Údržby silnic Karlovarského kraje, a. s.,

- komparace a vyhodnocení každé otázky samostatně,
- komparativní a numerické zpracování výstupních dat z hlediska kvantitativního výzkumu na základě stanovené dedukce
- zpracování grafického znázornění dotazníkového šetření.

4. Výsledek práce

- na základě zanalyzovaných výsledků dotazníkového šetření realizace návrhu vhodného řešení zjištěného problému, které bude výstupem celé diplomové práce.

3 Rozbor právní úpravy

3.1 Historie pracovního práva v ČR

„Pracovní právo je jedním z odvětví českého pracovního řádu. Charakterizuje se jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy při práci a vztahy s nimi úzce související. Netýká se tedy práce jako takové, ale vztahů mezi lidmi – upravuje práva a povinnosti subjektů v návaznosti na výkon práce a stanoví právní následky plnění či neplnění právních závazků. Pracovní právo upravuje především vztahy vznikající mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedná se o oblast tzv. individuálního pracovního práva. Součástí pracovního práva jsou i vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, hájícími sociální a hospodářské zájmy zaměstnanců. Jde o tzv. kolektivní pracovní právo. Poslední oblastí, spadající do pracovního práva, je oblast vztahů vznikajících při realizaci základního práva na práci. Jsou to vztahy, při nichž nedochází k výkonu práce ve vlastním slova smyslu, ale vztahy, které slouží k zajišťování a zprostředkování práce, získávání kvalifikace apod. Pracovní právo vznikalo historicky jako právní odvětví mezi právem soukromým a veřejným, postupem času došlo k jeho vzájemné integraci, svou povahou je soukromoprávní, avšak tam, kde jsou konkretizována sociální práva, používají se veřejnoprávní metody úpravy.“¹

Historie vývoje pracovního práva je vzhledem k historii lidstva dosti krátká. První písemnosti týkající se pracovněprávních vztahů se vztahují k období rozvinutého feudalismu – cca na začátku 14. století.² Historický vývoj pracovního práva představuje poměrně rozsáhlou tematiku, která nemůže být vzhledem k rozsahu této práce kompletně popsána. Z tohoto důvodu, budou v této kapitole vybrány pouze některé historické mezníky, které vedly k soudobému právnímu pojetí této právní oblasti v českém prostředí.

¹ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

² SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha, 1999, ISBN 978-80-7380-109-0.

Mezi první zmínky jistě patří tzv. Horní zákoník (Ius Regale Montanorum), který nechal okolo roku 1300 sepsat Václav II. „*Dokument byl rozdělen na čtyři knihy a týkal se těžby rudy. První kniha vymezovala druhy úřadů a předmět jejich činností, úkoly, práva a povinnosti. Byly v ní přesně vymezené pravomoci. V druhé knize byly vymezeny zásady kutacího práva, třetí kniha pojednávala o propůjčkách dolů a čtvrtá kniha obsahovala procesní právo. Mimo oblast těžby rud byly od 13. století uzavírány pracovní smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Pracovalo se za stravu, oděv a ubytování. Mzda byla vyplácena až po skončení pracovního období. Od 16. století byly vyhlašovány čelední řády a pracovní smlouvy byly upraveny v těchto rádech.*“³ Dále se jednalo o vznik tzv. robotních patentů, který spadá do období 17. století, v nichž byla zmínka již o pracovní době a o pracovních podmínkách. Ke konci 18. století (1781) bylo panovníkem Josefem II. zrušeno nevolnictví, tím došlo k významnému vývoji v rovině pracovních vztahů, kdy se postupně začaly vytvářet jejich zásady. Ovšem jedním ze zásadních mezníků v tomto směru představoval tzv. Všeobecný rakouský občanský zákoník (1811), který definoval námezdní smlouvu, jež byla poté roku 1916 rozdělena na smlouvu služební a smlouvu o dílo. „*Od 18. století, kdy došlo k rozvoji manufaktur, byly pracovní poměry dělníků ponechány na vůli zaměstnavatele a na přelomu 19. století začaly být vydávány předpisy, které upravovaly pracovní poměr. Během 19. století se začala uplatňovat státní sociální politika. K významným zákonům tohoto období se řadí Horní zákon z r. 1854*“.⁴

K dalšímu vývoji docházelo v době 19. století:

- 1859 - Živnostenský řád
- 1867 - zakotvení koaliční svobody
- 1883 - zákon o zřizování živnostenských dozorců

³ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

⁴ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

Důležitým obdobím vývoje pracovního práva v českém prostředí byla doba první republiky, které přes různé peripetie vyústilo až ke vzniku Československa. Před rokem 1918 lze zmínit mimo jiné koncipování zprostředkovatelen práce či nastavení pojetí tzv. služební pragmatiky (1914). Významným předpisem vydaným ještě za Rakouska - Uherska se stal Zákon č. 20/1910, který byl základem pro zákon, jehož vznik se datuje v roce 1934, Zákon č. 154/1934 Sb.

Po vzniku první republiky došlo i ke změnám v rovině postavení jednotlivých zaměstnanců. Došlo totiž k zpřesnění podmínek pracovního výkonu – jak z pohledu pracovních závazků, tak i v rovině sociálního zabezpečení (viz otázka válečných invalidů apod.). V této době již byla stanovena osmihodinová pracovní doba a také vešel v platnost pojem tzv. placené dovolené atd. *„Po skončení první světové války se potýkala celá Evropa s velkou nezaměstnaností. Ministerstvo sociální péče ČR připravilo zákon č. 63/1918 Sb., který zavedl státní podporu pro nezaměstnané. V roce 1921 byl uzákoněn Gentský systém, který vzhledem k velké nezaměstnanosti vstoupil v platnost až v r. 1925. Péče o nezaměstnané se dostala do rukou odborových organizací. Pro úpravu pracovních poměrů se staly velmi důležitými kolektivní smlouvy. Ve 20. a 30. letech 20. století nastaly opakovaně hospodářské krize a přetrvávala rozpolcenost pracovního zákonodárství, tím se stala oblast pracovního práva velmi nepřehledná. K úpravě právního postavení významně přispěl zákon č. 154/1934 Sb. Zákon byl z hlediska pracovněprávního postavení zaměstnanců ve srovnání s jinými výhodný a zdařilý.“*⁵

Nejednalo se ovšem pouze o rozvoj v oblasti pracovního práva spíše naopak. Období, které je v historii spojeno s tzv. hospodářskou krizí, je známo jednou z nejhorších stagnací a úpadkem pracovního práva. Obdobně tomu bylo i za německé okupace. K primárním počínům v oblasti pracovněprávních vztahů došlo v tomto období:

- 1921 – potvrzení Gentského systému, který pro velkou nezaměstnanost vstoupil v platnost až v r. 1925. Roli zde začala hrát odborová organizace v péči

⁵ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

o zaměstnance a důležitými se staly kolektivní smlouvy. Vzhledem k hospodářské krizi ve 20. a 30. letech 20. století došlo k nepřehlednosti a rozpolcenosti pracovního práva

- novelizace gentského systému zákonem č. 74/1930 Sb.
- vládní nařízení č. 78/1934 Sb., ve srovnání s jinými zákony bylo z hlediska pracovněprávního postavení zaměstnanců výhodné a zdařilé

Po roce 1945 muselo dojít k přehodnocení veškerých právních konceptů, které se nevyhnulo ani oblasti pracovního práva. Došlo ke zrušení řady zásad platných v předchozích obdobích a postupně začalo docházet k přepracování právního nastavení státu. V tomto období bylo stále více jasné, že je potřeba věnovat se intenzivněji úrovni ochrany v rámci pracovněprávních vztahů (viz úřady ochrany práce). V době okolo roku 1946 byly uvedeny do oběhu tzv. dokladové knížky, které sloužily ke kontrole pracovních sil.

Poté přišlo období od roku 1948, vedoucí již přímo k soudobému stavu pojetí pracovního práva u nás, které bylo následně ovlivněno vstupem České republiky do Evropské unie. Roku 1948 například vznikla tzv. právnická dvouletka. Již bylo jednou zmíněno, že pracovněprávní vztahy jsou pouhým zlomkem vývoje práva v historii lidstva. Nicméně právě v oblasti pracovního práva je vidět značná nesourodost v jednotlivých předpisech. Tato souvisí se střídáním politických systémů a celkově s problematickým vznikem samostatného československého státu a jeho adekvátního postoje v rámci centrální Evropy. Proto je v rámci pracovního práva odborníky stále poukazováno na jeho nedostatečnost, která je zapříčiněna právě jeho problematickým vývojem. Tento pohled byl shledán relevantním zejména při procesu sladění s evropským pojetím jednotlivých právních předpisů v této oblasti.⁶

Mezi mezníky tohoto období lze zařadit:

⁶ GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: MU, 2001. ISBN 80-210-2729-0.

- 1965 – zákoník práce⁷
- 1990 – zákon řešící soukromé podnikání
- zákon č. 121/1990 Sb. o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů
- 1991 – zákon o zaměstnanosti, zákon o působnosti orgánů státní správy na úseku zaměstnanosti, zákon o kolektivním vyjednávání
- 2004 – zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb.
- 2005 – zákon o inspekci práce, zákon č. 251/2005 Sb.
- 2006 – zákoník práce, zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců

3.2 České pracovní právo a mezinárodní společenství

K nejdůležitějším odborným mezinárodním organizacím přidružených k Organizaci spojených národů patří Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). Hlavním cílem MOP je tvorba mezinárodního prostředí, jehož hlavním smyslem je postavení pracujících a s tím i související otázky týkající se práce. MOP sídlí v Ženevě. Následným subjektem, na něž přešla všechna práva a povinnosti, které vyplývaly z členství z dob Československého státu, se stala od 1. 1. 1993 Česká republika. Do doby zániku Československé republiky, byl československý stát od r. 1919 trvalým členem MOP. Na základě své ústavy se MOP řadí k odborným organizacím OSN. Všechny úmluvy jsou zavazující pro členské státy v důsledku schválení a jsou základním pramenem mezinárodního práva. Z Ústavy MOP vyplývá právní síla těchto dokumentů. Mnohostrannou právní úmluvou je „Úmluva MOP“. Jedná se o mezinárodní úmluvu propojenou vzájemnými vazbami a vlivy, jedná se o dva samostatné systémy práva.

Nedílnou součástí právního řádu České republiky tvoří pracovní právo. Charakteristickým rysem pracovního práva je samostatný soubor právních norem, kterými

⁷ Zákoník práce byl mnohokrát novelizován – mezi známé novelizace patří například tyto: 74/1994 Sb.; 155/2000 Sb.; 46/2004 Sb.; 436/2004 Sb.

jsou upravovány vzájemné společenské vztahy. Základní práva jsou pojmenována jako „ústavní zásady pracovního práva“. Pro určení zásad výchozích základních práv jsou základní práva z Listiny základních práv a svobod. V Ústavě České republiky, v čl. 10 jsou základní práva součástí českého práva, pokud se nachází i v jiných mezinárodních dokumentech. „V Listině základních práv a svobod je vyjádřena v čl. 26 odst. 1 a 3 zásada práva na práci. Právo na práci bylo uznáno za základní lidské právo již v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatém Valným shromážděním OSN v roce 1966. Vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a prostřednictvím schopností právo na získávání prostředků pro uspokojování svých životních potřeb. Pracovní právo je ve své podstatě celé rozvedením tohoto základního práva.“⁸

Pracovní právo nevzniká ve vakuu. Česká republika je nedílným článkem mezinárodního společenství, které zásadně ovlivňuje i české právo. „Česká republika je členem Evropského společenství a z tohoto členství vyplývají pro naši republiku povinnosti, týkající se převážně kontinuity našeho právního řádu s právem aplikovaným v rámci všech členských států Evropského společenství. Za základní zásady pracovního práva České republiky je nezbytné brát v úvahu i základní práva občanů Evropského společenství a zásady vyplývající ze směrnic Rady evropského společenství. Tato práva náleží občanům Evropského společenství.“

Základní zásady pracovního práva jsou:

- *zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace*
- *zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání*
- *zásada svobody práce*
- *zásada úplatnosti vykonané práce*
- *zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů*

⁸ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

- *zásada bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*
- *zásada informování a projednávání*
- *zásada dobrých mravů*⁹

Působením událostí 17. listopadu r. 1989 a následného politického vývoje, který směřoval k obnovení skutečně demokratického systému, založeného na svobodných volbách, politické pluralitě, demokratickém právním státu, lidských a občanských právech a transformaci ekonomiky do svobodné tržní podoby došlo se vstupem ČR do Evropské unie k harmonizaci s právem Evropské unie převážně v otázce pracovních vztahů. Nebyla to však celková reforma pracovního práva. V novelizaci zákoníku práce se odrazily značné změny, které byly při zrodu nové právní úpravy ovlivněny směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a další platnou legislativou Evropské unie. „*Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který byl Parlamentem České republiky schválen dne 18. května 2000 (dále jen novela ZP), uvádí, že základním cílem zákona je promítnutí relevantních směrnic Evropských společenství (dále jen ES) do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem, upravujícím tuto problematiku. Současně bylo navrženo upravit některé aktuální problémy praxe.*“¹⁰ Sociální problematika ES pojímá množství okruhů, týkajících se pracovních podmínek včetně zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže. ES stanovilo v sociální dimenzi společného trhu svou působnost i svůj zájem, a to zejména tzv. sociální kapitolou Maastchritské smlouvy, která navázala na dohodu o sociální politice s názvem „Charta základních sociálních práv zaměstnanců“. Tato sociální práva upravují směrnice ES. V poslední době dochází v problematice sociálních práv k odvolávání v preambulích na výše uvedený dokument. Implementace směrnic ES

⁹ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

¹⁰ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

do platné legislativy České republiky, spojená s integrací střední a východní Evropy do vnitřních trhů je základním předmětem obsahu tzv „Bílé knihy.“¹¹

V 90. letech došlo k přechodu z centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku a tím došlo k přeměně pracovního práva. Pracovní právo se postupně, ale velmi pomalu přizpůsobovalo potřebám tržního hospodářství. Vznikly nové právní formy pracovněprávních vztahů. Avšak zákoník práce po všech novelizacích v devadesátých letech, prosazoval zásadu, že všichni účastníci pracovněprávních vztahů se mohou chovat a právně činit dle principů, které jsou v zákoníku práce upraveny nebo jsou předpokládány. „Nový ZP, jehož účinnost nastala 1. ledna 2007, obsahuje novou koncepci právních vztahů při výkonu práce a stanoví základní pravidlo, podle něhož se lze odchýlit od ustanovení ZP podle zásady „je dovoleno vše, co zákon nezakazuje“¹². „Na pracovněprávní vztahy se na základě subsidiarity používají i ustanovení občanského zákoníku, a sice tehdy, jestliže ZP danou problematiku neupravuje. Právní normy pracovního práva by měly být dostatečně flexibilní a zároveň chránící postavení zaměstnance. Je obecně známo, že Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2009 začalo pracovat na návrhu koncepční novely ZP, kterým sledovalo 4 základní cíle a to flexibilitu pracovního poměru, liberalizaci právní úpravy pracovního práva, zpřesnění právní úpravy a „očistění“ textu ZP od metodických doporučení, které nemají normativní povahu. Osud tohoto záměru je v současné době nejistý a je pravděpodobné, že v horizontu jednoho roku nebude v této podobě přijat, naopak ustanovením nové vlády jsou v návrhu jiná opatření, týkající se ZP.“¹³

„Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravuje v České republice úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., zákony č. 121/2008 Sb.,

¹¹ HOCHMANN, J., JOUZA, L., KOTTNAUER, A. *Novela zákoníku práce č. 155/200 Sb. ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: Linde, 2000. ISBN 978-80-7201-724-9.

¹² JAKUBKA, J. *K zákoníku práce 2010, průvodce do kapsy* Praha: BMSS-START, s.r.o. 2010. ISBN 80-7263-289-2.

¹³ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb. a s přihlédnutím k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a k vyhlášce č. 462/2009 Sb. “¹⁴

„Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem práce závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písm. a)“¹⁵

„ZP by měl obsahovat základy ochranného zákonodárství, které jsou dány dosaženým vývojem a státním zájmem, a ostatní by mělo být ponecháno na kolektivním a individuálním vyjednávání přičemž pramenem personálního práva u zaměstnavatele by se měla stát především pracovní smlouva, kolektivní smlouva, popřípadě interní předpisy zaměstnavatele.“¹⁶ Pracovněprávní vztahy závislé práce by měly být pružné s možností jakýchkoliv změn a zásahů, ať už z vůle jedné či druhé strany. Tím právní norma nabývá dispozitivní povahu. Na druhou stranu se právo stává kogentním v otázce ochrany zaměstnance a zaměstnavatele, neboť nepřipouští odchylku. Jak u práva dispozitivního, tak i u kogentního jsou hlavními subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel a jejich vzájemné vztahy.

¹⁴ *Zákoník práce a související předpisy*, Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2010. § 38

¹⁵ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

¹⁶ JAKUBKA, J. *K zákoníku práce 2010, průvodce do kapsy*. Praha: BMSS-START, s.r.o. 2010.

3.3 Platná právní úprava pracovněprávních vztahů

Po roce 1989, ve kterém došlo k ukončení komunistického politického systému v našem státě, bylo zcela jasné, že musí proběhnout změny ve velké části zákonodárného systému, tak aby byly vyhovující nově nastoleným demokratickým principům. Tato přehodnocení byla velmi často prováděna nástrojem novelizace.¹⁷ Jak již bylo uvedeno výše v textu práce, krátká historie pracovního práva prošla řadou rozlišných peripetií, které zapříčinily nesourodost právního základu v této oblasti. Uvádí se, že zhruba od roku 1965 byl zákoník práce neustále přetransformován ve smyslu jeho obsahu; funkčnosti – ochranné, organizační a výchovné; působnosti – časové, prostorové, věcné a osobní.¹⁸

V podstatě bylo nutné jasně vymezit relevantní úroveň působení pracovního práva v oblasti systému českého právního prostředí. Jednalo se o jasné vymezení zákoníku práce vůči jiným soukromoprávním oblastem (vzhledem k právu občanskému, obchodnímu a sociálnímu). Tento proces byl ovšem doprovázen diskuzí zdlouhavého charakteru o tom, zda právní složky pracovní právo řadit do soukromoprávní či veřejnoprávní roviny, což nelze jednoduše diferencovat.¹⁹ V platné právní úpravě pracovněprávních vztahů je také přihlíženo k rozdílnému obsahu pracovního práva individuálního a kolektivního.²⁰

Zhruba od roku 2005 byly připravovány koncepce novodobého zákoníku práce. Tento byl uznán roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.) a to i navzdory prezidenta republiky. K nabytí jeho účinnosti došlo od 1. ledna 2007. Před tímto rozhodujícím datem ovšem stále docházelo k řadě diskuzí, které vyústily ke koncipování ústavních stížností (viz např. nález

¹⁷ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: 2004. ISBN 80-210-3558-7.

¹⁸ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání, Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

¹⁹ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání, Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

²⁰ SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 340-06-3990-37.

Ústavního soudu sp. zn. P1 83/06). Na základě stížností a žádostí o změnu některých poslanců došlo ze strany Ústavního soudu k zrušení některých ustanovení zákoníku práce.²¹

Soudobá podoba zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006) má následující spojitost s uvedenými zákony:²²

- ve znění zákona č. 585/2006 Sb.,
- zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb.,
- zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb.,
- Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.,
- zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb.,
- zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb.,
- zákona č. 382/2008 Sb., vyhlášky č. 451/2008 Sb.,
- zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb.,
- zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 306/2008 Sb.,
- zákona č. 462/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb.,
- zákona č. 377/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb.

Nový zákoník práce byl zveřejněn Ministerstvem průmyslu a sociálních věcí na příslušných webových stránkách. Byla provedena synchronizace zákoníku práce s občanským zákoníkem, což je oblast, která je i dnes značně problematická vzhledem k nedávnému podpisu novelizace občanského zákoníku prezidentem republiky, který bude účinný od 1. 1. 2014.²³

²¹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 80-7179-672-5.

²² Zákoník práce online [online] [cit. 05. 08. 2012], Available from www: <http://zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>.

²³ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání., Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

3.4 Zákon č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000

Tato kapitola bude věnována analýze zásadních bodů provedené novelizace zákoníku práce vyplývajících ze zákona 155/2000 Sb. Díky této novelizaci totiž byly provedeny podstatné změny v zákoníku práce. Následující text se bude zabývat touto novelizací zákoníku práce, která byla soustředěna zejména na uchopení pozice práv jednotlivých zaměstnanců.²⁴

Konkrétně se touto novelizací podpořila snaha o stabilizaci práv zaměstnanců v oblasti získávání informací. Dále se jednalo o stanovení délky pracovní doby, čerpání řádné dovolené a o celkový důraz na zajištění bezpečného průběhu pracovního výkonu. Jedním z hlavních cílů ovšem bylo sladění předpisů týkajících se pracovněprávních vztahů s obdobnými předpisy, jež jsou platné v rámci Evropské unie. Mezi zásadní změny, které byly provedeny z důvodu harmonizace s právně závaznými evropskými předpisy, jsou řazeny tyto podoblasti:²⁵

- Antidiskriminační právní úprava – tato oblast je zaměřena především na práva jednotlivých zaměstnanců, které úzce souvisejí se systémem zákazů diskriminačních nástrojů a zároveň, zde jde o konkrétnější nastavení pracovních vztahů, jež jsou typické pro zaměstnance a zaměstnavatele. V tomto ohledu se jedná o tzv. přímou diskriminaci u zaměstnanců, která je podmíněna rasovými, politickými či věkovými podněty. Vedle přímé diskriminace existuje také pojetí tzv. diskriminace nepřímé – mnohdy se jedná o skryté nástroje diskriminace, které se většinou odhalují až ve svých důsledcích. Pokud dojde k porušení rovného zacházení mezi muži a ženami v rovině pracovněprávních vztahů, může se postižený pracovník obrátit proti tomuto jednání a zjednat jeho nápravu. Ve většině případů se jedná zejména o ty případy, kdy dva zaměstnanci různého pohlaví odvádějí stejný pracovní výkon avšak za rozdílnou mzdu. *„Harmonizace českých*

²⁴ KRIMPHOVE, D. *Europäisches Arbeitsrecht*. München: Beck, 2001. ISBN 3-406-48125-6.

²⁵ ZUKAL, J. *Rovné příležitosti pro ženy a muže – důležitý cíl sociální politiky EU*. Veřejná správa, 2003.

pracovněprávních norem s normami EU je na velmi vysoké úrovni. Problematika diskriminace žen a mužů a jejich rovné zacházení je problémem nejen českým, ale i evropským. Zajisté řadu let potrvá, než „mužská společnost“ připustí, že ženy jsou minimálně na stejné úrovni jako muži. Statistické údaje potvrzují, že ženy jsou v dnešní době vzdělanější než muži. To však není problémem norem pracovního práva, ale především společnosti vůbec.“²⁶ Novela se také zabývá případy, kdy se jedná o nárok zaměstnance na právo tzv. nemajetkově nastavená úhrada v těch problémových skutečnostech, ve kterých došlo k degradaci zaměstnancovi důstojnosti a váženosti na místě výkonu práce.²⁷

- Novinkou byla úprava definování povinností zaměstnavatele zajistit informovanost zaměstnance o ekonomickém stavu zaměstnavatele. Také je zde popsána možnost sestavení tzv. Rady zaměstnanců v případech, ve kterých nefungují odbory a počet zaměstnanců je vyšší než 25. Tato skutečnost ovšem není ze strany zákona přímo spojena se systémem sankcionování. Tato novela se mimo jiné také zaměřila na problematiku propouštění v hromadném měřítku a nařídila pro zaměstnavatele písemnou formu podání informace o případném hromadném propouštění příslušnému úřadu práce. Zákonem je jasně definována skutečnost, kdy se jedná a kdy ještě ne o hromadné propouštění.²⁸
- Změny v úpravě vzniku a zániku pracovního poměru – zásadní změnu představovalo zřízení tzv. konkurenční doložky, která začala být akceptována v rovině související judikatury. Při komponování pracovní smlouvy bylo nově určeno uskutečnit jako součást dohody závazek, „že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru,

²⁶ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

²⁷ ZUKAL, J. *Rovné příležitosti pro ženy a muže – důležitý cíl sociální politiky EU*. Veřejná správa, 2003.

²⁸ Zákon č. 155/2000 Sb.

*vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance požadovat. Za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta.*²⁹

- Nově byla projednána také otázka tzv. odchodného. Podle této novelizace je možné zavázat vedoucí pracovníky k získání odchodného v těch případech, že pracovní poměr takového zaměstnance vznikl zvolením či jmenováním do pozice a s tím související možnost jeho odvolání v době před ukončením jeho funkčního období a to jedině tehdy, když došlo k nabytí platnosti výše zmíněné konkurenční doložky.³⁰
- Dalšími důležitými body byly podněty týkající se pracovní smlouvy jako takové. Podle nově nastavené podoby zákona týkajícího se pracovního práva je nezbytně nutné, aby pracovní smlouva obsahovala přesné údaje o právech a souvisejících povinnostech, které se váží k uskutečnění zamýšleného pracovního poměru. Pokud tyto nejsou obsahem pracovní smlouvy, zákon nařizuje zaměstnance o těchto závazcích informovat do doby jednoho měsíce od podpisu pracovní smlouvy.³¹
- Od ledna roku 2001 dále platí ustanovení, které stanovuje možnosti dohody ze strany zaměstnavatel s příslušným zaměstnancem o jeho budoucím pracovním zařazení „u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popř. na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán

²⁹ JAKUBKA, J. *Pracovní právo České republiky v zrcadle směrnic Evropské unie* – 2002. ISBN 80-7263-289-2.

³⁰ Zákon č. 155/2000 Sb.

³¹ Zákon č. 155/2000 Sb.

výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.³² V jiných ohledech není text uvedeného ustanovení dále změněn. Novela zákoníku se také vyjádřila k pojetí pracovní cesty. Pracovní cesta je chápána jako přesně vymezené posláné zaměstnaného pro výkon jeho pracovní pozice do místa, jež se neshoduje s místem výkonu práce uvedené v rámci platné pracovní smlouvy.³³

- Přepřepovaná úprava pracovní doby a dovolené – aktualizace zákoníku práce se také dotkla oblasti pracovní doby, dovolené či nastavení mezd. Přitom platí, že délka pracovní doby může být maximálně 40 hodin za týden s tím, že zaměstnanci může být ze strany zaměstnavatele povolen přesčas v hodnotě maximálně 150 hodin za jeden rok. Důležitou zásadou také je povinnost zaměstnavatele vést záznamy o dodržování pracovní doby, přesčasů, pohotovosti či nočních směn u svých pracovníků.³⁴ Primárně nastavená dovolená představuje čtyři týdny. Jedná se o dobu takto shodně vymezenou pro veškeré zaměstnance a to bez souvislosti počtu odpracovaných hodin. Tzv. rodičovskou dovolenou podle novely může vykonávat jak žena, tak muž, který je v pracovním poměru.³⁵

- Zákonem je také stanovena výše mzdy, jež nesmí být nižší než mzda minimální. Přitom není v rámci mzdy započítána mzda za přesčasové hodiny, příplatek za výkon práce v nevyhovujícím prostředí, dále také příplatek za noční práci či práci ve státní svátek. Analyzovaná novela zákoníku práce nabyla na účinnosti dne 1. 1. 2001. Pracovní poměry, které byly uzavřeny před tímto datem, „se řídí touto novelou, ale jejich vznik, jakož i nároky z nich vzniklé a právní úkony učiněné před 1. lednem 2001 se posuzují podle dosavadních předpisů. Mzda, kterou

³² Zákon č. 155/2000 Sb.

³³ Zákon č. 155/2000 Sb.

³⁴ Zákon č. 155/2000 Sb.

³⁵ Zákon č. 155/2000 Sb.

*zaměstnavatel zaměstnanci určil nebo sjednal v pracovní smlouvě před 1. lednem 2001, nesmí být v důsledku změny stanovené týdenní pracovní doby snížena.*³⁶

3.5 Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony

V rámci pracovněprávních vztahů se ovšem nejedná „pouze“ o novelizaci zákoníku práce a jeho postoj k občanskému zákoníku. Oblast pracovněprávních vztahů je mnohem širší a mimo zmíněné poslední novelizace zákoníku práce došlo ke dni 1. ledna 2012 k řadě dalších stěžejních změn, které rovinnu pracovněprávních vztahů přímo ovlivňují. Konkrétně šlo o změny v oblasti zákonů o zaměstnanosti, inspekce práce, důchodového pojištění či nemocenského pojištění.³⁷ Některé zdroje uvádějí až 323 novelizačních bodů. Většina z těchto bodů má technický nebo formulační povahu – řada z nich má ovšem charakter věcných změn.

Následně budou uvedeny vybrané příklady změn zákoníku práce. Nová úprava „výkladových“ základních zásad pracovněprávních vztahů - § 1a; Neplatnost právních úkonů pro vadu formy - § 20; Změna finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele při okamžitém ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance (nově náhrada mzdy nebo náhrada platu v rozsahu výpovědní doby místo odstupného) - § 56 odst. 2; Prodloužení vyrovnávacího období při pružném rozvržení pracovní doby - § 85 odst. 4; Zpřísnění podmínek pro určení výše nároku na zahraniční stravné - § 170 a násl.; Zavedení „jiných povinností zaměstnanců“ v době pracovní neschopnosti, za kterou zaměstnavatele poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy, pro účely výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci pro jejich porušení zvláště hrubým způsobem - § 301a; Zpřísněná definice nelegální práce (zákaz Švarc systému) - § 5 písm. e) bod 1; Nově může být student považován za uchazeče o zaměstnání - § 25 odst. 4; Zavádí se volba rekvalifikace

³⁶ JOUZA, L.: *Zákony o mzdě a platu s komentářem: včetně příkladů, vzorů a souvisejících předpisů*. 2. vydání., Praha: Bova Polygon, 2004. ISBN 80-7271-137-8.

³⁷ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

uchazečem o zaměstnání (uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám) - § 109 a) apod.³⁸

Analyzovanou novelu zákoníku práce nelze podle odborníků označit jako koncepční, ale spíše jako novelu věcného charakteru.³⁹ Jde zde o skutečnost, která v primárním obsahu textu, jež se týká pracovněprávních vztahů. Základní přístup a východiska úpravy většiny oblastí právní úpravy pracovněprávních vztahů se totiž novelou nemění. K zásadním věcným změnám došlo například v oblasti základních zásad a zvláštních zákazů v rámci pracovněprávních vztahů; v oblasti tzv. závislých prací; v rovině aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích; ve vzniku pracovního poměru vůbec či v pojetí zkušební doby; v oblasti působení odborové organizace.⁴⁰

3.6 Platná právní úprava pracovněprávních vztahů v EU

Vývoj evropského práva posunul v posledních letech mnoho právních oborů do zcela nových dimenzí. K mnohým z nich se řadí i pracovní právo. Po vstupu České republiky k členským státům Evropské unie byly zaznamenány výrazné změny v českém pracovním právu. Došlo k souladu mnoha zákonů se zákony členských zemí Evropské unie a zejména vznikly zákony, které do té doby v historii pracovního práva Česká republika nezaznamenala. Svým podpisem „Evropské dohody o přidružení“ se Česká republika zavázala ke konvergenci českého práva s právem členských států Evropské unie.

Článek 10 Ústavy České republiky, říká, že: *„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se*

³⁸ Zákon č. 365/2011 Sb.

³⁹ HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-781-1.

⁴⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání., Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7400-317-2.

mezinárodní smlouva.“⁴¹ „V současné době je zákoník práce, jakožto i další pracovněprávní předpisy v souladu s mezinárodněprávními dokumenty, které jsou pro Českou republiku závazné. Dále jsou v souladu s právem Evropských společenství, přičemž jisté nedokonalosti jsou stále odstraňovány.

Současná úprava pracovněprávních vztahů provedená zákoníkem práce je úpravou komplexní a samostatnou. Na tuto speciální úpravu navazuje řada dalších zvláštních předpisů, které upravují pracovněprávní vztahy konkrétněji. Jedná se například o oblast kolektivně právních vztahů, otázky mzdových ujednání či úprava odborových organizací. Na tomto místě je třeba se zamyslet nad otázkou souladu právních norem českého zákoníku práce s normami EU. Kogentní povaha zákoníku práce přetrvává i navzdory všem jeho novelizacím a je tím pádem závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů. Při posuzování souladu či rozporu dosavadní kogentní úpravy – především Ústavy a Listiny základních práv a svobod vyvstává otázka, která vychází ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“ s čl. 2 odst. 3 Listiny, podle kterého každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá.“⁴²

Pojetí pracovněprávních vztahů v rámci Evropské unie úzce souvisí s nastavením sociální politiky v evropském kontextu. Záměrem sociální politiky Evropské unie je především zajišťování vzniku pracovních míst. Mezi dílčí body patří celkové zvyšování kvality pracovních příležitostí v rámci tzv. otevřené společnosti, ve které platí zásada rovných příležitostí pro každého.⁴³ Sociální politika se zabývá problematikou pracovního práva, která má v rámci práva Evropské unie zakotveny přesné zásady pro jejich nastavení.

Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o tvorbu více pracovních míst a zvyšování jejich kvalit. Dále pak o zabezpečení následujících elementů v rámci evropského pojetí

⁴¹ Ústava ČR z. č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb. a 319/2009 Sb.

⁴² SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

⁴³ GALVAS, M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: MU, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

pracovněprávních vztahů: volný pohyb pracovníků a koordinaci systémů sociálního zabezpečení; zlepšování pracovních podmínek; sociální začleňování a boj proti diskriminaci; rovnost žen a mužů.⁴⁴ Přitom od počátků tvorby evropského pojetí práva platí, že „modernizace pracovního práva je jedním z klíčových předpokladů pro naplnění Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost. Moderní a jednoduché pracovní právní vztahy umožní EU čelit konkurenci v globalizovaném světě. Reforma pracovního práva je nutná ve všech členských státech unie.“⁴⁵

Mezi právní předpisy Evropského společenství v oblasti spolupráce s Ministerstvem průmyslu a sociálních věcí jsou řazeny předpisy z níže uvedených položek: antidiskriminace, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky, rovnost žen a mužů, sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU a volný pohyb osob. Jelikož se jedná o velmi širokou tematiku, bude v práci uveden jako konkrétní příklad souhrn směrnic Evropské rady, které se týkají nastavení pracovních podmínek.

SMĚRNICE RADY č. 2003/88/ES z 4. listopadu 2003 - o úpravě pracovní doby; SMĚRNICE RADY č. 2003/72/ES z 22. července 2003 – tato směrnice mění pravidla evropské družstevní společnosti v souvislosti se zapojením zaměstnanců; SMĚRNICE RADY č. 2003/41/ES z 3. června 2003 – řeší činnosti institucí penzijního pojištění zaměstnanců a dohled nad těmito činnostmi; SMĚRNICE RADY č. 2002/74/ES z 23. září 2002 – touto směrnicí byla změněna směrnice Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů všech členských států, které se týká ochrany zaměstnanců v případě, že nastane platební neschopnost zaměstnavatele; SMĚRNICE RADY č. 2002/14/ES z 11. března 2002 - kterou je stanoven obecný rámec pro informovanost zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v ES; SMĚRNICE RADY č. 2001/23/ES z 12. března 2001 - o sblížení právních předpisů všech členských států, které se týká zachování práv zaměstnanců v případě, že dojde k převodu podniků, závodů nebo jejich částí; SMĚRNICE RADY č. 2000/84/ES z 19. ledna 2001 - o úpravě letního času; SMĚRNICE RADY č. 2000/78/ES z 27. listopadu 2000 - stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v pracovněprávních vztazích; SMĚRNICE RADY č. 1999/70/ES z 28. června 1999 - řeší rámcovou dohodu

⁴⁴ GALVAS, M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: MU, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

⁴⁵ GREGOROVÁ, Z., PÍCHALOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: MU, 2001. ISBN 80-210-2729-0.

o pracovním poměru na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS; SMĚRNICE RADY č. 1998/59/ES z 20. července 1998 - o sblížení právních předpisů všech členských států, která se týká hromadného propouštění; SMĚRNICE RADY č. 1996/71/ES z 16. prosince 1996 – řeší v rámci poskytování služeb vysílání pracovníků; SMĚRNICE RADY č. 1996/34/ES z 3. června 1996 -o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS; SMĚRNICE RADY č. 1997/81/ES z 15. prosince 1997 – rámcová dohoda řešící částečný pracovní úvazek uzavřený mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS; SMĚRNICE RADY č. 1994/45/ES z 22. září 1994 – kterou byla zřízena evropská rada zaměstnanců a vytvoření postupu pro informování zaměstnanců, projednání se zaměstnanci v podnicích na území ES; SMĚRNICE RADY č. 1994/33/ES z 22. června 1994 - o ochraně mladistvých pracovníků; SMĚRNICE RADY č. 1991/533/ES z 14. října 1991 – stanovuje povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy a pracovního poměru; SMĚRNICE RADY č. 1980/987/ES z 20. října 1980 - o sblížení právních předpisů členských států, které se týkají ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

3.7 Rozbor aplikace novely zákoníku práce

Tato část se zabývá stručným shrnutím aplikace novely zákoníku práce v praxi. Zákoník práce a jeho aktuálně platné znění je úzce propojeno s obsahem občanského zákoníku a dalšími právními předpisy tak, aby došlo k naplnění požadavků na efektivnost a funkčnost pracovního práva v českém a evropském prostředí.⁴⁶ Jedná se především o následující oblasti, které patří k těm nejčastěji diskutovaným.⁴⁷

- pracovní poměr a pracovní smlouva
- vymezení náležitostí zkušební doby
- vyrovnání se s neuspokojivými pracovními výsledky
- zhodnocení porušení pracovní kázně
- ukončení pracovního poměru a jeho podoby

⁴⁶ KRIMPHOVE, D.: *Europäisches Arbeitsrecht*. München: Beck, 2001. ISBN 3-406-48125-6.

⁴⁷ DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních – I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání., Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-048-3.

- získání potvrzení o zaměstnání
- stanovení výše odstupného
- kvalitní a vhodné pracovní poměry na dobu určitou
- koncepce výpovědního důvodu zaměstnavatele
- problematika navýšení rozsah práce
- nastavení závazků týkající se dovolené
- pojetí mateřské a rodičovské dovolené
- práce ve svátek, práce přesčas, příplatky

V souvislosti s děním v průběhu roku 2012 stále více dochází ke kladení otázek, které jsou úzce propojené s aplikací novely zákoníku práce v praxi. Mezi nejvíce diskutované otázky v současné době například patří tzv. přechodná opatření a doba určitá; dohoda o provedení práce uzavřená v roce 2011; nevyčerpaná dovolená z důvodu pracovní neschopnosti atd.⁴⁸

⁴⁸ HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání., Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

4 Praktická část

4.1 Analýza ekonomického dopadu po novelizaci zákoníku práce

Analyzovat ekonomický dopad novely zákoníku práce je velmi složitá záležitost. Hrozí riziko všech základních chyb, které je možné v ekonomii učinit. Jinak v praxi nikdy nemůže být dodrženo pravidlo „ceteris paribus“ aneb nemožnost izolovat v běžném životě vliv nespočetného množství proměnných. „*Pokud nevyloučíte vlivy ostatních měnicích se proměnných, nemůžete přesně analyzovat vliv (např.) měnicích se cen benzínu.*“⁴⁹

Další hrozící chybou je omyl „poté, tedy proto“ aneb „*Skutečnost, že událost A je pozorována před událostí B, nedokazuje, že událost A je příčinou události B.*“⁵⁰

Podobných omylů lze jmenovat více, výše uvedené jsou však těmi nejznámějšími.

V kontextu s novelou zákoníku práce je tedy zřejmé, že posuzovaný ekonomický vývoj nemusí být v některých případech nutně způsoben pouze uvažovanou novelou, ale v reálném životě může mít na vývoj vliv řada aspektů, včetně běžných výkyvů, které způsobuje ekonomický cyklus.

Z toho důvodu je v úvodu této části vhodné uvést, že níže zmíněné údaje lze interpretovat pouze jako možný či pravděpodobný následek novely zákoníku práce, nicméně rozhodně nelze pominout vlivy další.

Obecně zákoník práce je formou regulace trhu práce. Nastavenými podmínkami deformuje síly, které by probíhaly v čistě tržním prostředí. Samozřejmě nelze tvrdit, že například ochrana některých skupin zaměstnanců je špatná věc, nicméně nastavený způsob

⁴⁹ SAMUELSON, P. A.-NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Vydání druhé. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-049-X.

⁵⁰ SAMUELSON, P. A.-NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Vydání druhé. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-049-X.

ochrany a celý další legislativní ráz, vztahující se k trhu práce, má vliv nejen na zaměstnance samotné, ale například i na výši míry nezaměstnanosti atd.

Tomuto názoru odpovídá i míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR, což je znázorněno tabulkou č. 1. „Do roku 2005 byla míra založena na počtu nezaměstnaných, kteří si hledali zaměstnání déle než 1 rok. Od roku 2006 je podle Eurostatu tato míra konstruována na základě kratší doby z doby hledání zaměstnání a doby od ukončení posledního zaměstnání respondenta. Tato kratší doba musí překročit délku 1 roku.“⁵¹

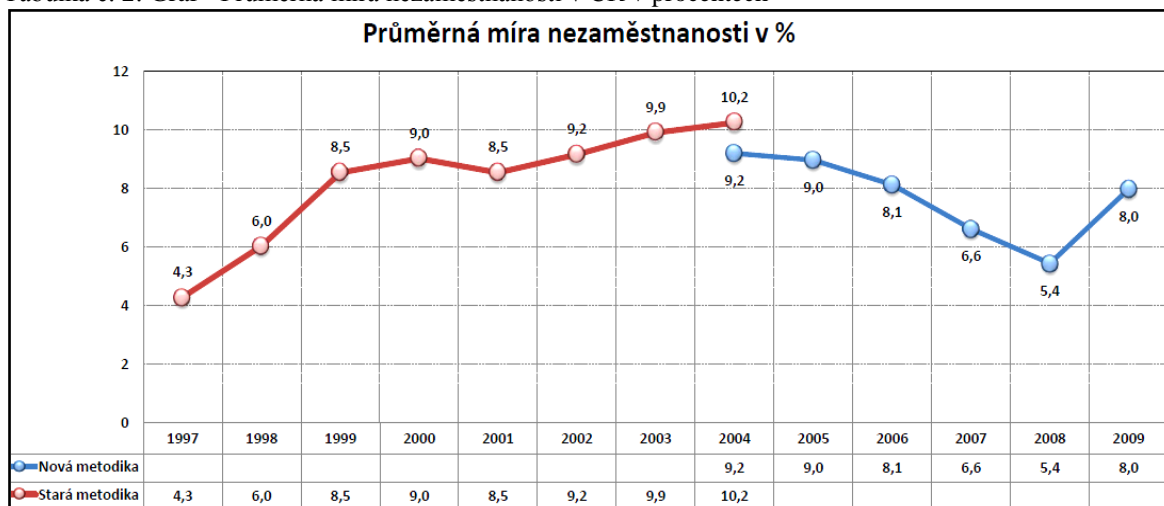
Tabulka č. 1 : míra dlouhodobé nezaměstnanosti

rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
%	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-40300 [on-line, 1. 11. 2012], převzato

Nelze ovšem tvrdit, že růst průměrné míry nezaměstnanosti souvisí s přijetím novely zákoníku práce. Je nutné uvážit především vliv celosvětové hospodářské krize, než jev přisuzovat snížení ochrany zaměstnanců. Průměrnou míru nezaměstnanosti vyjadřuje tabulka č. 2

Tabulka č. 2: Graf - Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR v procentech



Zdroj: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=305> [on-line, 1. 11. 2012], převzato

⁵¹ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace [on-line, 1. 11. 2012]

Ochrana zaměstnanců má svůj vliv na zaměstnanost v tom ohledu, že firma velmi zvažuje přijetí pracovníků nad původní rámec, pokud jejich přijetí zvyšuje náklady a problémy spojené s jejich případným pozdějším propouštěním. V případě vysoké ochrany je taková tendence nižší. Stejně tak jsou problémy pro zaměstnavatele dány s najímáním pracovníků na jednorázové práce. V současné době je možnost najmout takové pracovníky na dohodu o provedení práce, popřípadě na dohodu o pracovní činnosti. Zejména dohoda o provedení práce je administrativně jednodušší než zaměstnání, nicméně je omezující pro zaměstnavatele z toho pohledu, že zaměstnanec může takto vykonávat práci pouze 150 hodin ročně. Dohoda je ovšem omezující i pro pracovníka. Pokud pomineme, že nevzniká nárok na dovolenou, je pro zaměstnance i podstatné, že z práce na dohodu o provedení práce nevzniká nárok např. na nemocenské dávky.

Tabulka č. 3: Náklady na práci v míře ročního růstu v procentech

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ČR	2,06	6,48	5,79	4,67	1,01	-0,79	0,08	2,78	4,61

Zdroj: data OECD, převzato

Nicméně na zaměstnanost nemá vliv pouze legislativa, která má ochrannářský charakter. Svůj vliv má například i výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti. „*Běžná kritika programů sociálního zabezpečení říká, že motivují lidi k tomu, aby se stali „potřebnými“*“.⁵² Nelze samozřejmě tvrdit, že minimální mzda je hlavní příčinou nezaměstnanosti, protože většina lidí má mzdu vyšší, než je stanovená minimální mzda. Nicméně stanovení minimální mzdy může mít svůj vliv na tu část obyvatel, která ji pobírá. Je to další důkaz toho, že v ekonomické praxi na sobě závisí hodně vládních rozhodnutí a je nutné posuzovat je v celkovém kontextu. Vývoj minimální mzdy je zobrazen tabulkou č. 4.

Tabulka č. 4: Vývoj minimální mzdy v Kč

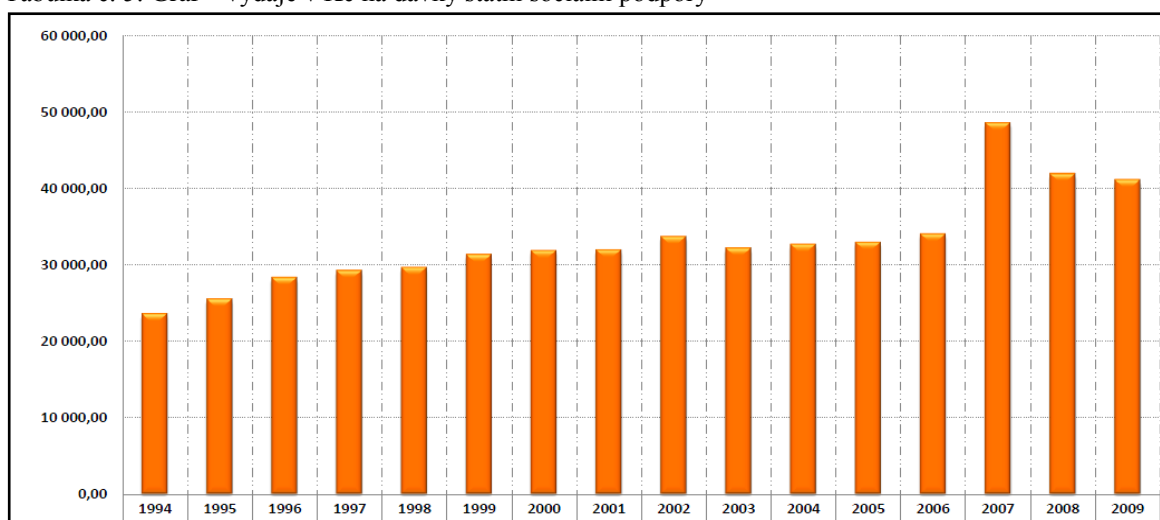
rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kč	4500	5000	5700	6200	6700	7185	7570	7955	8000	8000

Zdroj: http://www.vcizp.cz/doc/2010/STAT_ZP_2010_VCIZP.pdf [on-line, 1. 11. 2012], převzato

⁵² MANKIWI, G., *Základy ekonomie*. Praha: nakladatelství Grada Publishing, Praha: 2000. ISBN 80-7169-891-1.

Minimální mzdu definuje zákoník práce, její výše je pak dána nařízením vlády č.567/2006 Sb. o minimální mzdě. Její výši je pak nutné vztáhnout i ke konkrétní situaci toho kterého pracovníka. Je nutné uvážit, že v některých případech pak může být pro pracovníka, který by pobíral minimální mzdu, třeba i výhodnější nepracovat a pobírat některé z dávek státní sociální podpory. Výdaje na dávky sociální podpory od r. 1994 do r. 2009 popisuje graf tabulky č. 5

Tabulka č. 5: Graf – výdaje v Kč na dávky státní sociální podpory

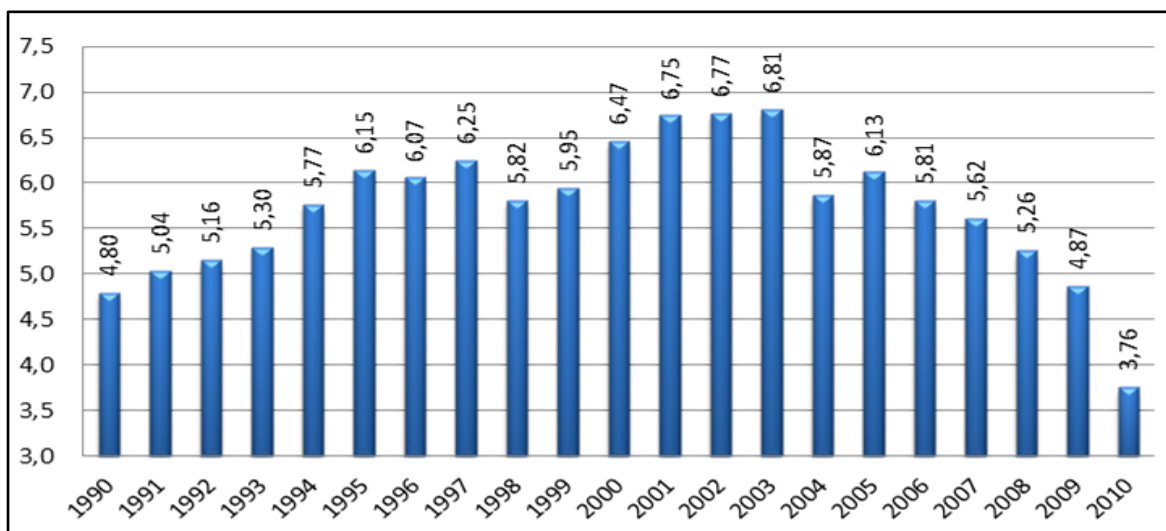


Zdroj: http://www.vcizp.cz/doc/2010/STAT_ZP_2010_VCIZP.pdf [on-line, 1. 11. 2012], převzato

Zákoník práce dosahuje i na další aspekty pracovního trhu, někdy ne úplně přímo. Zásadní vliv má jeho novela v bodech, souvisejících s novelou zákona o nemocenském pojištění. „Náhrada mzdy v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti, zakládají-li tyto pracovněprávní vztahy účast na nemocenském pojištění. V mezích uvedeného období však náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (respektive za směny) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy (§ 115 odst. 3 ZP) nebo se mu plat nebo mzda nekrátí (§ 135 odst. 1 a § 348 odst. – 1 písm. d) ZP), pokud jsou splněny níže uvedené podmínky ad 2. 1 až 2. 3. „⁵³ Vývoj míry pracovní neschopnosti od r. 1990 do r. 2010 je vyjádřen grafem tabulky č. 6.

⁵³ <http://www.mpsv.cz/cs/10091> [on-line, 1. 11. 2012]

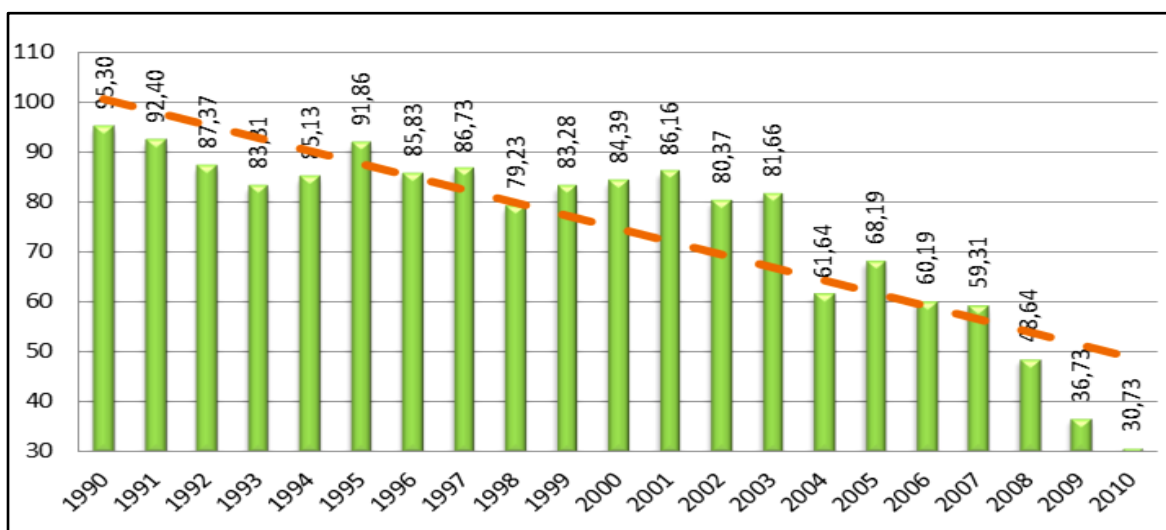
Tabulka č. 6: Graf - Míra pracovní neschopnosti v procentech



Zdroj: http://nf.vse.cz/workshop_admin/files/1256667898-2-6-930dc.pdf [on-line, 1. 11. 2012], převzato

Znatelný pokles míry pracovní neschopnosti souvisí právě s nově zavedeným systémem, kdy nemocný zaměstnanec první tři dny pracovní neschopnosti nepobírá žádné nemocenské dávky, a poté po dobu prvních 14 dnů. Tento systém je sice zatížením zaměstnavatele, nicméně lze předpokládat, že zaměstnavatel je schopen si lépe ohlídat vlastní zaměstnance a fakt, že dodržují léčebný režim. Četnost případů pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců je vyjádřen tabulkou č. 7, která uvádí data od r. 1990 do r. 2010.

Tabulka č. 7: Graf - četnost případů na 100 pojištěnců



Zdroj: http://nf.vse.cz/workshop_admin/files/1256667898-2-6-930dc.pdf [on-line, 1. 11. 2012], převzato

Z uvedených dat lze tedy dovodit, že hlavní a přímý účinek novely zákoníku práce je ve snížení ochrany státu vzhledem k zaměstnancům. Snížení ochrany zaměstnanců je součtem několika různých úprav, nicméně i takové snížení ochrany staví v celkové komparaci Českou republiku mezi země, které poskytují svým zaměstnancům silnou ochranu.

Další důsledky novely zákoníku práce lze považovat za nepřímé, kdy na celkový výsledek nemá vliv pouze novela zákoníku práce, ale souběh více zákonných opatření, popřípadě souběh novely zákoníku práce a dalších vlivů, zejména nástup celosvětové hospodářské krize. Těmito důsledky jsou například růst nezaměstnanosti a s ním spojený růst nákladů na vyplácení dávek podpory v nezaměstnanosti a dávek státní sociální podpory. Tento systém je ryze logický a jednou z funkcí automatických stabilizátorů trhu, kdy stát poskytováním sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti nejen pomáhá lidem se ztrátou příjmu, ale také stimuluje poptávku.

Mezi důsledky opatření, které jsou spojeny s nezaměstnáváním, patří i změna v systému vyplácení podpory v nemoci zaměstnancům, která byla významně omezena a částečně přenesena na zaměstnavatele. Tento proces měl za důsledek pokles pracovní neschopnosti, s tím spojený pokles vyplácených nemocenských dávek. Je otázkou, zda je to ryze kladný výsledek, jelikož při současné ekonomické situaci a poklesu platů řeší zaměstnanci případné nemoci například čerpáním dovolené nebo benefitů v podobě tzv. „sick days“, které poskytují někteří zaměstnavatelé. Poskytováním takových benefitů se snaží zaměstnavatelé bránit delším pracovním neschopnostem, kdy vyplácí nemocenskou sami. V tomto kontextu lze jen zmínit doporučení lékařů, že nemoci není vhodné přecházet a tedy lze spekulovat, zda se taková opatření projeví v budoucnosti například zvýšenou chronickou nemocností.

Vliv zákonné ochrany na trhu práce je vlivem, který je prokazatelný. *„Původní zákoník práce byl postaven na principu "co není dovoleno, je zakázáno". Toto je nyní nahrazeno mnohem volnějším principem "co není zakázáno, je dovoleno", což s sebou nepochybně přináší určitou volnost, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.“⁵⁴*

⁵⁴ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace [on-line, 1. 11. 2012]

Ochrana zaměstnanosti byla po dobu trvání původní verze zákoníku práce na vyšší úrovni, než je tomu v době, kdy novela zákoníku práce vstoupila v platnost. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) sice neuvádí právě aktuální data, nicméně mezník v ochraně zaměstnanosti v ČR, daný právě vstupem v platnost novely zákoníku práce, je patrný i z dat dostupných. Přesto Česká republika, i po novele zákoníku práce, podle údajů OE Stupeň ochrany zaměstnanosti v ČR (trvalý pracovní poměr), patří stále k zemím s vyšší ochranou zaměstnaných.⁵⁵ Data, týkající se stupně ochrany zaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2008 jsou znázorněny v tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Stupeň ochrany zaměstnanosti v ČR (trvalý pracovní poměr)

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SO	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,05	3,05

Zdroj: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=305> [on-line, 1. 11. 2012], převzato

Uvedené indikátory ochrany zaměstnanosti OECD jsou postaveny na základě porovnání předpisů o podmínkách najímání pracovníků na dobu určitou nebo neurčitou, náklady, které jsou spojeny s propouštěním atd.⁵⁶

Borjas uvádí, že jistota pracovního místa zaručená pracovněprávní legislativou ovlivňuje výkyvy zaměstnanosti i poptávku po práci. Evropské země, které vynakládají vyšší výdaje na nezaměstnanost, mají nižší kolísání v zaměstnanosti během hospodářského cyklu.⁵⁷

⁵⁵ Například ochrana zaměstnanosti v USA 0,17, Velká Británie 1,12

⁵⁶ Podrobněji <http://stats.oecd.org/index.aspx> [on-line, 1. 11. 2012]

⁵⁷ BORJAS, Georg J. *Labor Economics*. Fifth edition, McGraw-Hill international edition, 2010. ISBN 978-007-127027-4.

4.2 Představení organizace Krajská správa a údržba silnic Karlovarského kraje, p. o.

„Pozemní komunikace tvoří jednu z nejrozsáhlejších a nejdůležitějších součástí infrastruktury České republiky. Pozemní komunikace jsou zařazovány do jednotlivých kategorií a tříd. Z hlediska vlastnických vztahů pozemních komunikací jsou 3 skupiny komunikací. První skupinu vlastnictví tvoří stát – dálnice, rychlostní silnice a silnice I. třídy. Druhou skupinou vlastníků jsou kraje – silnice II. a III. třídy, poslední skupinu zastupují obce s místními a účelovými komunikacemi“.⁵⁸

Sjízdnost komunikací a odpovědnost za jejich stav má vlastník komunikací, kterým je u silnic II. a III. tříd Karlovarský kraj. Na základě zřizovací listiny pověřil Karlovarský kraj správou a údržbou silnic II. a III. tříd v Karlovarském kraji Krajskou správu a údržbu silnic Karlovarského kraje, příspěvkovou organizaci /dále jen KSÚS KK, p. o./.

„Hlavním účelem a předmětem činnosti příspěvkové organizace je:

- 1. výkon zřizovací listinou vymezených vlastnických práv zřizovatele k pozemním komunikacím včetně jejich součástí a příslušenství, zejména pak silnic II. a III. třídy ve vlastnictví zřizovatele*
- 2. správa a údržba pozemních komunikací, jejich součástí a příslušenství a ostatních dopravních ploch, v rámci své územní působnosti*
- 3. činnosti vyplývající z práv a povinností stanovených Zákonem č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů a jeho prováděcí vyhláškou č. 104/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů a ostatních obecně závazných předpisů“⁵⁹*
- 4. správa a údržba páteřní cyklostezky „Ohře“, její součástí a příslušenství*

⁵⁸ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

⁵⁹ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

V rámci předmětu činnosti vymezeném zřizovací listinou je příspěvková organizace oprávněna vydávat souhlasy, vyjádření pověřeného správce pro vlastníka pozemních komunikací dle zákona č. 13/1997 Sb. o pozemních komunikacích. Příspěvková organizace zabezpečuje správu, údržbu a obnovu svěřených pozemních komunikací tak, aby byl zajištěn vyhovující stav komunikací za všech klimatických podmínek. Organizace připravuje a realizuje provozní plány, jak investičních, tak i neinvestičních akcí, v rámci přiděleného finančního příspěvku od Karlovarského kraje na období jednoho roku. Organizace hospodaří nejen s majetkem Karlovarského kraje, ale i s majetkem nabytým vlastními právními úkony v průběhu své činnosti. Při nakládání se svěřeným majetkem je organizace povinna řídit se obecně závaznými právními předpisy, majetek držet, užívat a pečovat o jeho ochranu, rozvoj a zvelebení. Mimo základně vymezených majetkových práv může KSÚS KK, p. o. provádět i doplňkovou činnost:

- technická činnost v dopravě
- inženýrská činnost v investiční výstavbě
- poskytování technických služeb
- pronájem a půjčování věcí movitých
- realitní činnost

KSÚS KK, p. o. hospodaří podle samostatného rozpočtu. Vztah mezi rozpočtem příspěvkové organizace a rozpočtem zřizovatele se řídí platnými právními předpisy. KSÚS KK, p. o. vytváří rozpočet pro kalendářní rok, který musí být schválen zřizovatelem. Rozpočet vyjadřuje vztahy k rozpočtu zřizovatele, tj. příspěvek zřizovatele na činnost příspěvkové organizace.

„Z předmětu činností zřizovací listiny provádí na základě smluvního vztahu údržbu komunikací pro KSÚS KK, p. o. firma Údržba silnic Karlovarského kraje, a.s. dále jen ÚS KK, a. s. Smlouvou jsou vymezené činnosti, které se týkají běžné údržby silnic včetně jejich součástí a příslušenství, běžné údržby mostů, běžné prohlídky silnic a mostů, zajištění zimní údržby a provádění dalších činností.“⁶⁰

⁶⁰ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

V rámci území Karlovarského kraje se správa a údržba komunikací provádí na 466 km silnic II. třídy a 1350 km silnic III. tříd a údržba silnic na 235 km silnic I. třídy.

U KSÚS KK, p. o. je zaměstnáno 37 pracovníků – techniků, u ÚS KK, a. s. cca 200 pracovníků, jak technického, tak dělnického zařazení.

„Zaměstnanci, provádějící údržbu komunikací jsou v pracovním poměru. Pracovní poměr, jehož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, se řídí zákoníkem práce a rovněž nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.“⁶¹

4.3 Zákoník práce a další pracovněprávní předpisy po zásadních změnách od 1. 1. 2012 u KSÚS KK, p. o.

Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky byly schváleny velké změny a doplnění pracovněprávních předpisů, které nabyla účinnosti dnem 1. 1. 2012

Související právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. O platových poměrech
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. O katalogu prací ve veřejných službách a správě
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

⁶¹ SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Novelizací dochází k výraznému zjednodušení pravidel v pracovněprávních vztazích. Níže bude přiblíženo, jaké změny byly zaznamenány v souvislosti s novelizací zákoníku práce právě v pracovním poměru KSÚS KK, p. o.

Změny, týkající se závislé práce, podpůrné subsidiární působnosti občanského zákoníku, smluvní volnosti, neplatnosti právních úkonů a působnosti kolektivní smlouvy jsou níže popsány obecně, neboť pracovníci KSÚS KK, p. o. tyto změny ve svém pracovním poměru, ačkoliv zasahují i do jejich pracovněprávního vztahu, nezaznamenávají osobně, týkají se více organizace jako takové.

4.3.1 Závislá práce (§2)

Dosavadní definice závislé práce, která obsahuje souhrn charakteristických znaků, se mění v ustanovení § 2 zákoníku práce tak, že pojmové znaky určující závislou práci jsou odděleny od podmínek, za nichž musí být závislá práce vždy vykonávána (tj. za plat, mzdu za vykonanou práci, v pracovní době, na v pracovní smlouvě daném pracovišti, nebo na jiném zaměstnavatelem určeném místě).

4.3.2 Podpůrná (subsidiární) působnost občanského zákoníku (§4)

Byla zakotvena podpůrná působnost občanského zákoníku k zákoníku práce, nová formulace ustanovení § 4 Zákoníku práce zní: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Pro pracovněprávní vztahy se však podle nového § 4 a) Zákoníku práce nepoužívají předpisy občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení*

*pohledávky. Smluvní pokuta smí být dohodnuta pouze, pokud to stanoví zákoník práce např. v konkurenční doložce*⁶².

4.3.3 Smluvní volnost (§4)

Smluvní volnost je možnost odchýlení se od zákoníku práce. Do nového ustanovení § 4 b) se přesunula z dosavadního ustanovení § 2 odst. 1 až 3 Zákoníku práce stávající úprava možnosti odchýlení se od pravidel zákoníku práce, pokud to výslovně není tímto zákonem zakázáno nebo z něj nevyplývá, že není možnost odchýlení se. Vnitřním předpisem nebo smlouvou může nastat odchýlení; k úpravě povinností zaměstnance může dojít jen individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (nikoliv kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem).

4.3.4 Neplatnost právních úkonů (§18 a 251)

Neplatností právních úkonů se nově zabývají § 18 až 21 Zákoníku práce. Neplatnost může být způsobena jednak vadou obsahu právního úkonu a jednak vadou formy právního úkonu. Novela zákoníku práce přinesla zásadní změnu, když upravuje jak relativní, tak absolutní neplatnost právních úkonů. Absolutně neplatným právním úkonem je podle § 19 právní úkon:

- který byl učiněn nezpůsobilou osobou k právním úkonům nebo osobou, která není schopná tohoto úkonu (duševně nemocná osoba) a úkon, ten musí být proveden na základě srozumitelnosti, vážnosti a svobody
- který zavazuje od samého počátku k plnění nemožného
- který jakkoliv odporuje zákonu, řádným mravům
- kterým se dobrovolně zaměstnanec vzdá svých práv
- k němuž nebyl dán stanovený souhlas příslušných orgánů, v případě, že to výslovně stanoví zákoník práce

⁶² *Poradce Veřejné Správy 1/2012*, Český Těšín: Poradce, s. r. o., 2012. ISSN:1802-83

Nebyl-li právní úkon učiněn ve stejné formě, jakou vyžaduje zákon nebo dohoda obou smluvních stran, je neplatný. Nebyl-li právní úkon, jímž vznikají nebo se nějak mění pracovněprávní vztahy, učiněn ve formě, která je zákonem vyžadována, v tomto případě se lze dovolat neplatnosti, jen v případě, že nedošlo k zahájení plnění (ust. § 20 odst. 2 ZP).

4.3.5 Kolektivní smlouva (§26)

Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou lze vypovědět dle § 26 odst. 2. Nové pravidlo nastalo i v tom, že při zániku odborové organizace se ukončí účinnost kolektivní smlouvy nejdéle dnem, který je poslední v následujícím kalendářním roku (§ 26, odst. 3). Rovněž novým pravidlem je, že při přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele je naplněna kolektivní smlouva nejdéle do konce následujícího kalendářního roku (§ 338, odst. 3).

Kolektivní smlouva u KSÚS KK, p. o. již od r. 2006 není uzavřena, odborová organizace zůstala po transformaci provedené v r. 2005 u firmy ÚS KK, a. s., která provádí na základě smluvního vztahu údržbové práce pro KSÚS KK, p. o. U KSÚS KK, p. o. nebyla vytvořena ani Rada zaměstnanců.

4.3.6 Vznik pracovního poměru (§34)

Výslovné uvedení možnosti odstoupení od pracovní smlouvy dle § 34, odst. 2 a 3 je pouze do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce.

Pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno širěji než v rozsahu jedné obce (§ 34a).

Dle doprovodné novely zákona o inspekci práce může být neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě sankcionováno vysokou pokutou až do výše 10 miliónů Kč.

U KSÚS KK, p. o. jsou pracovní smlouvy uzavírány v písemné formě, v pracovní smlouvě je vždy uvedeno místo výkonu práce. Vzhledem k zajišťování údržbových prací v celém Karlovarském kraji, jsou místa pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců rozdílná, jedná se o rozložení pracovníků po celém Karlovarském kraji.

4.3.7 Zkušební doba (§35)

Zkušební doba je u KSÚS KK, p. o. vždy sjednána písemně v pracovní smlouvě tak, jak je uvedeno v ustanovení § 35 odst. 6 a je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl dohodnut dnem nástupu do práce, nebo dnem, ve který byl zaměstnanec jmenován do funkce vedoucího zaměstnance (viz. nově formulované ustanovení § 35 odst. 3 zákoníku práce). Zkušební doba nemůže být sjednána zpětně nebo dodatečně po dni vzniku pracovního poměru. Maximální délka zkušební doby u vedoucích zaměstnanců může nově činit až délku šesti měsíců na sebe navazujících ode dne, kdy vznikl pracovní poměr. Pro další zaměstnance se maximální délka zkušební doby nemění a zůstává i nadále 3 měsíce. Zkušební doba může být přitom sjednána maximálně na délku poloviny doby trvání pracovního poměru, která je sjednána v pracovní smlouvě. Bude-li sjednán pracovní poměr na dobu 4 měsíců, může zkušební doba činit maximálně 2 měsíce.

Sjednanou délku zkušební doby lze prodlužovat jen o dobu celodenních překážek v práci a rovněž o dobu celodenní dovolené. Ukončení pracovního poměru během doby vymežující zkušební dobu musí být vždy písemné a je současně stanovené pravidlo, že nepracovní poměr končí dnem doručení oznámení o zrušení pracovního poměru druhému účastníku pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější (ustanovení § 66 odst. 2 zákoníku práce).

4.3.8 Dovolená (§218)

U KSÚS KK, p. o. je stanovena výměra 25 dnů řádné dovolené pro všechny zaměstnance. Do 31. 3. každého kalendářního roku je vedením organizace sestavován „Rozvrh čerpání dovolené“ v souladu se zákoníkem práce.

Pro účely čerpání či proplacení dovolené se už nerozlišuje mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny, dovolenou již nemusí zaměstnanec nastupovat ze zákona a dovolená nemůže propadnout uplynutím následujícího kalendářního roku (§ 218, odst. 1). Vznikla povinnost zaměstnavatele určit dovolenou tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v termínu do ukončení dalšího kalendářního roku, pokud ji zaměstnavatel neurčí do konce prvního pololetí dalšího kalendářního roku, má právo určit si čerpání dovolené také

zaměstnanec (§218, odst. 3). V případě, že zaměstnanec z důvodu uznání dočasně práce neschopným, nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené není schopen dovolenou vyčerpat, je povinen zaměstnavatel určit dobu trvání čerpání dovolené po ukončení výše uvedených překážek v práci (§ 218, odst. 4).

Dovolená je jednotlivými zaměstnanci KSÚS KK, p. o. čerpána tak, jak ukládá zákoník práce, tj. zpravidla do konce příslušného kalendářního roku.

Proplácení nevyčerpané dovolené se provádí výhradně a jen při ukončení pracovního poměru.

4.3.9 Cestovní náhrady (§152-165)

Otázka Cestovních náhrad se bezprostředně týká všech zaměstnanců KSÚS KK, p. o., proto výstupem práce byla provedena podniková směrnice, která seznámí zaměstnance se všemi zásadními změnami týkajícími se právě cestovních náhrad.

Cestovní náhrady již nejsou poskytovány při cestách mimo rozvrh směn v souvislosti s jakýmkoliv mimořádným výkonem práce, ale při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn (§ 152, písm. c)). Bylo rozšířeno poskytování cestovních náhrad při přeložení též na dočasné přidělení zaměstnance (§165). Vzešla v platnost povinnost snížení stravného za poskytnuté bezplatné jídlo a to jak u vnitrostátních, tak i zahraničních pracovních cest a vznikla možnost zaměstnavatele odměňujícího mzdou sjednat nebo určit nižší hodnotu snížení, než stanoví zákon. Byly změněny časové relace pro poskytnutí zahraničního stravného s jeho výší (déle než 18 hodin ve výši základní sazby, déle než 12 hodin, ale nejdéle 18 hodin, ve výši 2/3 základní sazby, a v délce 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo více jak 5 hodin), pokud vznikne nárok na stravné (v tuzemsku) zaměstnanci za cestu v působnosti území České republiky, ve výši 1/3 základní sazby - § 170, odst. 3)

4.3.10 Doba pracovního poměru na dobu určitou (§39)

Pracovní poměr na dobu určitou přesahující 3 roky nelze sjednat dle § 39 Zákoníku práce, přičemž tato doba může být ode dne, kdy vznikl první pracovní poměr na určitou

dobu opakovaně sjednána nebo pracovní poměr prodloužen nejvýše dvakrát. Celkem tedy může být sjednán pracovní poměr na dobu určitou mezi tímtež zaměstnancem a zaměstnavatelem třikrát za sebou. Jestliže od ukončení pracovního poměru na dobu určitou dojde k uplynutí doby 3 let, k předešlému pracovnímu poměru na dobu určitou mezi stejnými smluvními partnery se už nebude přihlížet. Dosavadní výjimky z omezení se kromě zvláštní právní úpravy agenturního zaměstnávání ruší.

Pracovní poměr na dobu určitou je sjednán u KSÚS KK, p. o. v souladu se ZP se dvěma zaměstnanci, kteří jsou již ve starobním důchodu, a jejich pracovní zkušenosti jsou pro organizaci velkým přínosem. Po dobu trvání jejich pracovního poměru na dobu určitou předávají své zkušenosti novým zaměstnancům, kteří je po ukončení doby určité nahradí v pracovním procesu.

Novelizací se rovněž vrací institut časem omezeného převedení zaměstnance k jinému zaměstnavateli za podmínek stanovených zákonem (viz. ustanovení § 43 a) zákoníku práce). Tato možnost není u organizace KSÚS KK, p. o. ze systémových důvodů vyžadována a ani není využívána.

4.3.11 Výpověď za porušování léčebného režimu (§ 52)

V ustanovení § 52 Zákoníku práce jsou uvedeny důvody, kdy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Přibyl nový důvod pod písm. h), spočívající v porušení režimu práce, kdy dočasně neschopný pojištěnec poruší režim zvlášť hrubým způsobem. Tato situace u KSÚS KK, p. o. doposud nenastala, nebyl zaznamenán žádný případ, kdy by došlo ke zvlášť hrubému způsobu porušování léčebného režimu.

4.3.12 Okamžité zrušení pracovního poměru (§56)

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle § 56, odst. 1, písm. b) Zákoníku práce, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil plat nebo mzdu, či náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce), se u KSÚS KK, p. o. nepředpokládá, neboť KSÚS KK, p. o. vyplácí mzdu v pravidelném výplatním termínu vždy do 12. dne v měsíci. Pokud by zaměstnavatel, který má určený termín výplaty 12. den následujícího měsíce, nezaplatil zaměstnanci za vykonanou práci v lednu ve výplatním termínu 12. 2., ani v maximální lhůtě splatnosti (nejpozději do konce února), ani do 12. 3., může zaměstnanec zrušit okamžitě pracovní poměr ke dni 13. 3. příslušného roku.

Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od zaměstnavatele za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, přísluší zaměstnanci, který okamžitě ukončil pracovní poměr. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se používá § 67 odst. 3.

4.3.13 Rozvázání pracovního poměru, odstupné (§67)

V případě, že dojde k okamžitému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy či platu za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tedy 2 měsíce, ve výši průměrného výdělku (nové ustanovení § 56 odst. 2 Zákoníku práce).

Z důvodů organizačních změn je při rozvázání pracovního poměru výše odstupného nově vyvozována od doby délky pracovního poměru ke dni jeho ukončení:

- pokud pracovní poměr trvá méně než 1 rok, činí odstupné jednonásobek průměrného výdělku,
- pokud bude pracovní poměr trvat alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky, pak to bude dvojnásobek průměrného výdělku,
- u pracovního poměru v délce alespoň 2 roky ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Zákoník práce zavádí v ustanovení § 67 odst. 1, písm. d) speciální odstupné pro zaměstnance, mající konto pracovní doby (převedení např. přesčasových hodin do následujícího vyrovnávacího období) bude odstupné činit součet zmíněných částek a k tomu ještě trojnásobek jeho průměrného výdělku.

Dle § 52 písm. d) Zákoníku práce se výše odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů nemění. Zůstává na výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

KSÚS KK, p. o. se konto pracovní doby vůbec netýká, neboť konto pracovní doby je vlastně jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který bývá předmětem ustanovení kolektivní smlouvy, popřípadě daného vnitřního předpisu. Konto pracovní doby nesmí být dle platného zákoníku práce uplatňováno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3, písm. d).

4.3.14 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci i při skončení dohody o provedení práce. Údaje o výši průměrného výdělku, a o způsobu rozvázání pracovního poměru, zda k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů porušení povinností z pracovněprávního vztahu, nebo z důvodu porušení jiných povinností zaměstnance, musí zaměstnavatel uvést na případnou žádost zaměstnance v samostatném potvrzení (ustanovení § 313 odst. 2 Zákoníku práce).

KSÚS KK, p. o. v souladu se zákonem práce předává potvrzení zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr vždy nejpozději v den ukončení pracovního poměru, a na jejich vyžádání je vystaven tiskopis pro Úřad práce, ve kterém je mimo jiné uvedena výše průměrného výdělku a způsob ukončení pracovního poměru.

4.3.15 Brigáda na dohodu o provedení práce (§ 75)

Dohodu o provedení práce lze uzavřít na práci v rozsahu až 300 hodin v kalendářním roce. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá (ustanovení § 75 Zákoníku práce).

V dohodě dle ustanovení § 138 Zákonníku práce musí být uvedena výše odměny a podmínky pro její poskytování. Dohoda by měla obsahovat tyto náležitosti:

- doba, na kterou bude dohoda uzavřena (v níž má být pracovní úkol vykonán),
- výše sjednané odměny a podmínek poskytování,
- vymezení pracovního úkolu,
- případně předpokládaný rozsah práce, pokud nevyplývá z pracovního úkolu.

Pokud je pracovník účasten nemocenského pojištění, pak je vhodné učinit to, aby součástí dohody byl i rozvrh týdenní pracovní doby.

Zaměstnanci činní na dohodě o provedení práce jsou účastni nemocenského pojištění avšak jen pro ty kalendářní měsíce, za něž jim je zúčtován započitatelný příjem z takové dohody ve výši přesahující 10 000,- Kč.

Na práci konanou na základě dohody o provedení práce se dle ustanovení § 77 odst. 2 Zákonníku práce vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou úpravy:

- převedení na jinou práci,
- odstupného,
- překážek v práci na straně zaměstnance,
- dovolené,
- skončení pracovního poměru,
- pracovní doby a odpočinku,
- odměňování.

Nejspíš dojde k nárůstu zájmu o dohodu o provedení práce na úkor dohody o pracovní činnosti, zvláště v případě příležitostných zaměstnání. Na dohodu lze nově odpracovat u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce až 37,5 běžných pracovních dnů – 8 hodinových pracovních směn, tedy až 7,5 běžných pracovních týdnů.

V současné době u KSÚS KK, p. o. se neuzavírají žádné dohody o provedení práce. Jsou uzavírány pouze dohody o pracovní činnosti. Jedná se o smluvní vztah se zaměstnankyní na rodičovské dovolené.

4.3.16 Pracovní doba (§ 81 - 85)

Délka pracovní doby byla stanovena nejvýše na 40 hodin týdně. Po novelizaci není již umožněno požádat úřady práce o povolení delších přesčasů. U KSÚS KK, p. o. je stanovena týdenní pružná pracovní doba dle § 85.

Zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci maximálně 150 hodin přesčasů za rok. Novela stanovila pro zaměstnavatele povinné vedení evidence pracovní doby, pohotovosti, nočních prací, práce přesčas u každého zaměstnance. Nedodržení této povinnosti není zákonem upraveno.

4.3.17 Dovolená (§ 212 - 213)

Zákoník práce stanovuje základní výměru dovolené, která činí čtyři týdny. Tato výměra je platná pro všechny zaměstnance s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 109, bez ohledu na odpracovanou dobu a jiné okolnosti.

Právě u KSÚS KK, p. o. je stanovena výměra na pět týdnů v kalendářním roce dle § 109 odst. 3.

4.3.18 Implementace zásadních změn po poslední novelizaci zákoníku práce v pracovněprávním procesu u KSÚS KK, p. o.

KSÚS KK, p. o. postupuje v pracovněprávních vztazích dle platné právní legislativy. Vzhledem ke skutečnosti, že není uzavřena Kolektivní smlouva, není možné jiné odchýlení se od zákoníku práce.

4.4 Dotazníkové šetření

Pro zhodnocení a výstup práce bylo subjektivní metodou na základě stanovené dedukce z hlediska kvantitativního výzkumu provedeno dotazníkové šetření. Byl použit tzv. kvótní výběr, přičemž byla vybrána jedna skupina všech zaměstnanců KSÚS KK, p. o. Druhou skupinu tvořil vzorek zaměstnanců z ÚS KK, a. s., provádějících pro KSÚS KK, p. o. údržbové práce. Celkem bylo osloveno anonymně 100 respondentů. V dotazníku bylo položeno 10 uzavřených otázek nabízejících tázanému volbu mezi dvěma možnými odpověďmi. Každá otázka byla vyhodnocena samostatně, pro vyhodnocení bylo provedeno komparativní a numerické zpracování výstupních dat. Objektivnost vyplnění dotazníku byla dodržena nezávislostí dotazovaných na osobnosti posuzovatele a na konečném vyhodnocení. Požadavek standardnosti byl splněn tím, že byla použita identická metoda u různých osob za podmínek pro všechny osoby stejných.

Výsledek byl zpracován komparací, numericky a kvantitativně.

4.4.1 návratnost dotazníku

Celkem bylo za účelem vypracování této studie rozesláno 100 prázdných dotazníků. Zpět k využití výzkumu bylo od oslovených respondentů navraceno 79 dotazníků, všechny byly úplné a čitelné. Dotazníkového šetření se tedy účastnilo 79 % z oslovených respondentů.

4.4.2 Cílové skupiny

Cílové skupiny byly vybrány ze zaměstnanců dvou právních subjektů zajišťujících v Karlovarském kraji správu a údržbu sinic. Jedna cílová skupina byla zastoupena všemi zaměstnanci příspěvkové organizace KSÚS KK, p. o. a druhou skupinu tvořila vybraná část zaměstnanců ÚS KK, a. s.

Na KSÚS KK, p. o. byly předány dotazníky v počtu 37 kusů všem technickým pracovníkům zajišťujících správu, středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaným. Dotazníky byly vráceny v plném počtu, ve kterém byly rozdány k vyplnění. Z 37 dotázaných

odpovídalo 19 žen a 18 mužů. Dle doby zaměstnání odpovídalo 5 zaměstnanců s pracovním poměrem v trvání do 5 let a 32 zaměstnanců s pracovním poměrem v trvání nad 5 let. Dle výsledků hodnocení dotazníkového šetření 25 % dotazovaných odpovědělo, že jsou jim známy změny v zákoníku práce po posledních novelizacích zákoníku práce. Z 82 % dotázaných je přesvědčeno, že o novelizacích zákoníku práce jsou informováni více prostřednictvím médií než zaměstnavatelem. Na dotaz, zda novelizace zákoníku práce je přínosem pro zaměstnance, odpovědělo 42 % negativně a naopak na dotaz, zda je novelizace zákoníku práce přínosem pro zaměstnavatele, odpovědělo 68 % dotazovaných kladně. 75 % respondentů zkonstatovalo, že se v jejich zaměstnání postupuje dle antidiskriminačních zásad a 2 % dotazovaných se již setkalo s náznakem diskriminace v pracovním poměru, jedná se o ženy. 92 % dotázaných je přesvědčeno, že se v jejich současném pracovním poměru postupuje dle platného zákoníku práce.

Na ÚS KK, a. s. bylo předáno k vyplnění 63 kusů dotazníků zaměstnancům v dělnických profesích zapojených do provozních činností údržby silnic. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou vyučení (řidiči, nakladačníci, stavební dělníci). Dotazníky byly vráceny v počtu 42 kusů, odpovídali pouze muži. Dle doby zaměstnání odpovídalo 15 zaměstnanců v pracovním poměru dle délky trvání do 5 let a 27 zaměstnanců pracujících v pracovním poměru v délce trvání nad 5 let. Na základě výsledků hodnocení dotazníkového šetření pouze 4 % dotazovaných odpovědělo, že je jim známo, jaké změny v zákoníku práce jsou zaznamenány po posledních novelizacích zákoníku práce. 96 % dotázaných jsou informováni o novelizacích zákoníku práce více prostřednictvím médií než zaměstnavatelem. Novelizace zákoníku práce je přínosem pro zaměstnance, bylo zhodnoceno 84 % dotazovaných negativně a novelizace zákoníku práce je přínosem pro zaměstnavatele bylo vyhodnoceno 88 % kladně. 52 % respondentů zkonstatovalo, že se v jejich zaměstnání postupuje dle antidiskriminačních zásad a 32 % dotazovaných se již setkalo s náznakem diskriminace v pracovním poměru. 63 % dotázaných je přesvědčeno, že se v jejich současném pracovním poměru postupuje dle platného zákoníku práce.

4.4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

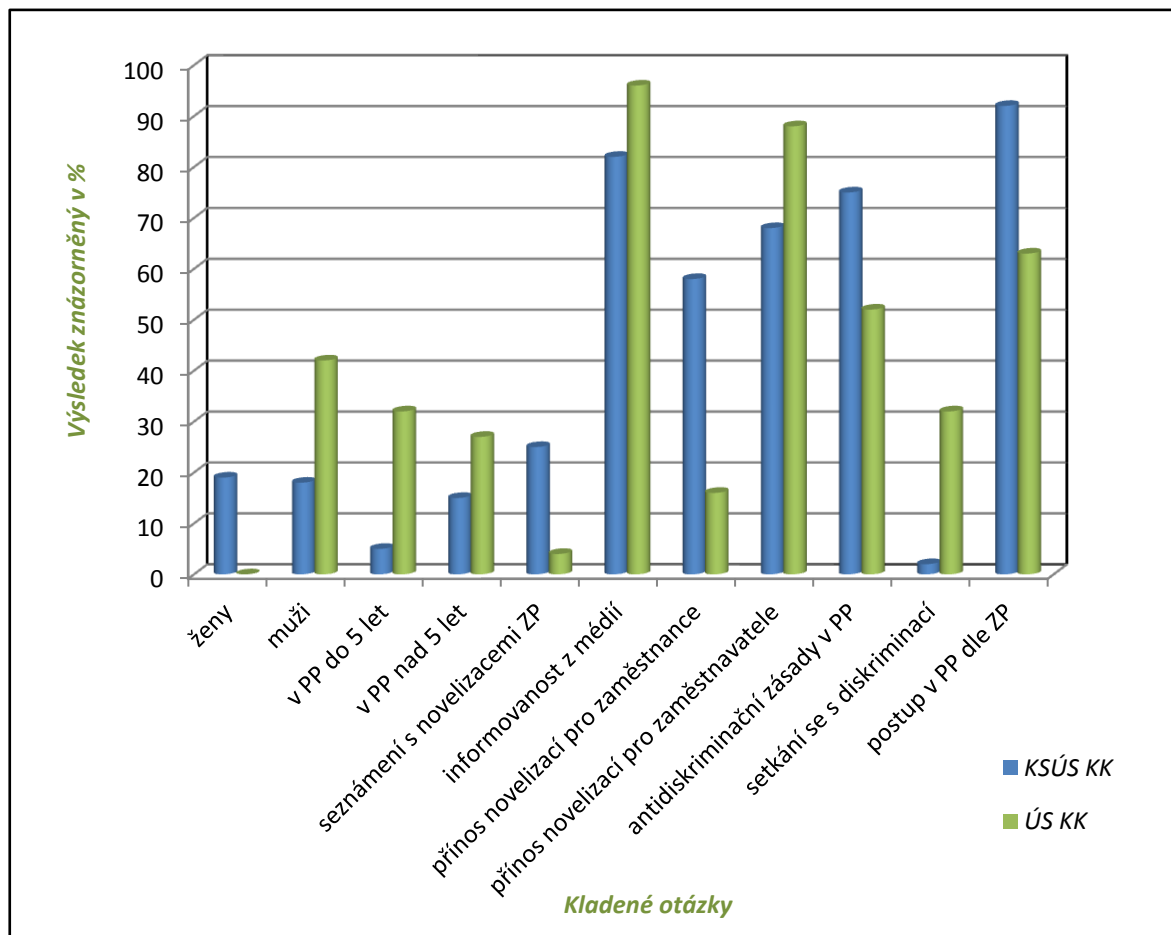
Cílem dotazníkového šetření bylo provést ilustrativní zjištění, jak jsou novelizace zákoníku práce vnímány zaměstnanci dvou právních subjektů, organizace KSÚS KK, p. o.

a firmy ÚS KK, a. s. Dotazníkové šetření bylo validní, tzn., že zjistilo to, co bylo potřeba zjistit. Reliabilita byla dána výsledkem v čase, v případě retestace by byly výsledky nejspíš jen nepatrně jiné od původního testu, čímž je dána vysoká spolehlivost testu. Kromě původního záměru – zjištění seznámení s novelizacemi zákoníku práce, ukázalo dotazníkové šetření na rozdílnost vjemu kladených otázek u středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců a u zaměstnanců zařazených v dělnických profesích. Z dotazníkového šetření lze zkonstatovat, že změny v pracovněprávních vztazích vzniklých v souvislosti s novelizacemi zákoníku práce, jsou více v povědomí zaměstnanců středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných než u vyučených zaměstnanců v dělnických profesích. Obě skupiny zhodnotily, že nejsou dle jejich názoru dostatečně seznamovány s platnými změnami zákoníku práce. Překvapivý poznatek vzešel z otázky, zda se zaměstnanci setkali v pracovním poměru s diskriminací. Zaměstnanci v dělnických profesích zhodnotili, že se setkali s diskriminací mnohonásobně vícekrát (o 30% více) než technicko-hospodářští pracovníci.

Porovnání výsledků dotazníkového šetření provedeného u KSÚS KK, p. o. a ÚS KK, a. s. je znázorněno graficky.

4.4.4 Grafické znázornění výsledků dotazníkového šetření

Tabulka č. 9: Graf - porovnání vnímání novelizací zákoníku práce zaměstnanci KSÚS KK a ÚS KK na základě dotazníkového šetření



Zdroj: zpracování vlastní

5 Výstup práce

Vzhledem k výsledku dotazníkového šetření a v souvislosti se změnami a doplněním pracovněprávních předpisů, které nabyly účinnosti dnem 1. 1. 2012, kdy došlo i k zásadní změně u podmínek poskytování cestovních náhrad, byla vypracována podniková směrnice o cestovních náhradách za účelem seznámení všech zaměstnanců KSÚS KK, p. o. s platnou právní legislativou. Problematika cestovních náhrad byla vybrána z přesvědčení, že u KSÚS KK, p. o. se pravidelně uskutečňují pracovní cesty, vzhledem k rozmístění provádění výkonů práce jednotlivými zaměstnanci, po celém Karlovarském kraji a téma cestovních náhrad se týká všech zaměstnanců.

5.1 Směrnice o cestovních náhradách

Směrnice č. 1/2013 organizace

Cestovní náhrady

Navrhovatel: Bc. Martina Svojtková

O B S A H

Čl. 1 - Úvodní ustanovení

Čl. 2 - Vymezení pojmu

Čl. 3 - Podmínky pro uskutečnění pracovní cesty

Čl. 4 - Stravné při pracovních cestách v České republice

Čl. 5 - Náhrady při pracovních cestách v zahraničí

Čl. 6 - Společná ustanovení

Čl. 7 – Závěrečná ustanovení

Článek 1

Úvodní ustanovení

Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance Krajské správy a údržby silnic Karlovarského kraje, příspěvkové organizace (dále jen KSÚS KK nebo organizace) a stanovuje podmínky pro uskutečnění pracovních cest, stanovení výše cestovních náhrad a jiných výdajů, které vzniknou zaměstnancům organizace v rámci pracovní cesty, v souladu s částí sedmou, hlavou III. zákona č.262/2006 Sb., Zákoníku práce, v platném znění.

Článek 2

Vymezení pojmu

1. Pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem za účelem výkonu práce mimo ujednané místo výkonu práce pracovní smlouvou, přičemž celková možná doba vyslání zaměstnance na pracovní cestu, četnost vysílání ani vzdálenost od místa jeho bydliště či pravidelného pracoviště není právním předpisem nikterak omezena.
2. Na dobu nezbytné potřeby může vyslat zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu, jen pokud se zaměstnancem dohodne. Souhlas s vysláním na pracovní cesty v souladu s § 42 Zákoníku práce je dohodnut zaměstnancem se zaměstnavatelem přímo v pracovní smlouvě, pokud pracovní smlouva takovéto ustanovení neobsahuje, pak je tento souhlas zaměstnancem udělen ve zvláštní dohodě se zaměstnavatelem.
3. Pravidelným pracovištěm se rozumí místo výkonu práce, které je ujednané pracovní smlouvou, není-li takové místo v pracovní smlouvě sjednáno, je pracovištěm to místo výkonu práce, které je dohodnuté se zaměstnancem.
4. Pro potřeby KSÚS KK se pojem **pracovní** (služební) **cesta** definuje jako cesta, která trvá déle nežli 5 hodin a musí být vždy doložena „Cestovním příkazem“, který je třeba vyplnit dle předepsaných náležitostí. V tomto případě náleží zaměstnanci stravné ve výši uvedené v čl. 4 této směrnice. Každá jiná pracovní cesta, která je kratší nežli 5 hod, je nazývána „**pracovní pochůzkou**“ a na takovou

se „Cestovní příkaz“ nevyplňuje. Doba trvání pracovní pochůzky je dokladována pouze „Knihou jízd“.

5. Zahraniční pracovní cesta je doba pracovní cesty z České republiky do zahraničí, ze zahraničí do České republiky a doba pracovní cesty v zahraničí.
- 6.

Článek 3

Podmínky pro uskutečnění pracovní cesty

1. Zaměstnanec je povinen před uskutečněním pracovní cesty mít od nadřízeného zaměstnance písemný příkaz k vykonání pracovní cesty a to na formuláři „Cestovní příkaz“.
2. Zaměstnanci, kterému byla povolena pracovní cesta nadřízeným zaměstnancem, musí být určeno:
 - datum a místo nástupu pracovní cesty, místo výkonu práce při pracovní cestě,
 - způsob dopravy a datum ukončení pracovní cesty.
3. Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu přísluší:
 - náhrada prokázaných jízdních výdajů,
 - náhrada prokázaných výdajů za ubytování,
 - stravné,
 - náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů (např. parkovné, telefon).

Článek 4

Stravné při pracovních cestách v České republice

Stravné při tuzemských pracovních cestách – dle § 176 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, přísluší zaměstnanci stravné v nejvyšší možné výši a to za každý kalendářní den pracovní cesty:

- v trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin činí výměra 73,- Kč
- v trvání pracovní cesty 12 až 18 hodin činí výměra 112,- Kč
- v trvání pracovní cesty déle než 18 hodin činí výměra 174,- Kč

Bude-li na pracovní cestě zabezpečeno plně bezplatné stravování, stravné se neposkytuje, bude-li bezplatné stravování zabezpečeno částečně, stravné se úměrně krátí, a to o 30 % za každé bezplatné poskytnuté jídlo.

Článek 5

Náhrady při pracovních cestách v zahraničí

Na poskytování náhrad při zahraničních pracovních cestách, včetně jiných a vyšších náhrad, se plně vztahují ustanovení článku 2. a 3. této směrnice.

Stravné při zahraniční pracovní cestě

1. Při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci stravné v cizí měně.
2. Výše základních sazeb v cizí měně je stanovena prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.
3. Základní sazby stravného v cizí měně přísluší zaměstnanci, pokud doba zahraniční pracovní cesty uskutečněná za hranice České republiky bude mít trvání v kalendářním dni více jak 12 hodin. Trvá-li tato doba déle než 6 hodin nejvýše však 12 hodin, přísluší zaměstnanci stravné v cizí měně v poloviční výši a ve čtvrtinové výši za dobu strávenou mimo území České republiky nejvýše 6 hodin, avšak alespoň 1 hodinu (§ 170 ZP). Za dobu kratší než 1 hodina mimo území ČR stravné v cizí měně nenáleží.
4. Jestliže bylo zaměstnanci poskytnuto po dobu zahraniční pracovní cesty jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, krátí zaměstnavatel zahraniční stravné ve vyšší základní sazby až o 25 % za každé uvedené jídlo nebo až o 35 %, jde-li o zahraniční stravné v poloviční výši základní sazby a nebo o 70 % základní sazby, jde o zahraniční stravné ve čtvrtinové výši základní sazby.
5. Zaměstnavatel může po dohodě se zaměstnancem za účelem zahraniční cesty poskytnout zaměstnanci zálohu v příslušné měně. Může být dohodnuto se zaměstnancem poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné cizí měně, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz.

Kapesné při zahraniční pracovní cestě

Zaměstnavatel může zaměstnancům při zahraniční pracovní cestě vedle stravného poskytnout kapesné v cizí měně do výše 40 % zahraničního stravného náležejícího zaměstnanci, před případným krácením za poskytnuté jídlo.

Článek 6

Společná ustanovení

1. Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu může být na požádání povolena záloha, v případě zahraniční pracovní cesty musí být o zálohu požádáno minimálně 2 dny před uskutečněním pracovní cesty. Tato záloha musí být uvedena na cestovním příkazu spolu s podpisem odpovědné osoby, která je oprávněná pracovní cestu povolit, popř. která jedná za orgán, který cestu povoluje.
2. Zaměstnanec je povinen do 10 - ti pracovních dnů po ukončení tuzemské i zahraniční pracovní cesty předat svému zaměstnavateli písemný doklad k zúčtování pracovní cesty a vyúčtovat poskytnutou zálohu. V případě, že částka, o kterou byla vyplacena záloha pro uskutečnění zahraniční pracovní cesty vyšší, než činí skutečné výdaje zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli částku ve měně, kterou mu zaměstnavatel pro uskutečnění pracovní cesty vyplatil. Rozdíl mezi zálohou, která je případně nižší než skutečné cestovní náklady, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci vždy v české měně.
3. Do 10 pracovních dnů ode dne předání písemných dokladů o uskutečnění pracovní cesty je zaměstnavatel povinen vyúčtovat pracovní cestu a tím uspokojit nároky zaměstnance vyplývající z pracovní cesty.

Článek 7

Závěrečná ustanovení

1. Platnost a účinnost této směrnice je od 1. 1. 2013.
2. Rozdělovník: zaměstnanci KSÚS KK, p. o.

6 Závěr

Práce se dělí na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část je právní analýzou, která popisuje rozbor právní úpravy, historii pracovního práva v České republice, Mezinárodní společnosti a české pracovní právo, výklad platné současné legislativy, platnou právní úpravu pracovněprávních vztahů v České republice i v Evropské unii a rozbor aplikace novelizací zákoníku práce. V teoretické části jsou obecně představeny změny v pracovněprávních vztazích po novelizacích zákoníku práce od r. 2000 do současné doby, podrobněji se práce zaměřuje na výklad Zákona č. 155/200 Sb. a Zákona č. 356/2011 Sb.

Praktická část je rozdělena na dvě hlavní části. První díl praktické části se zaměřuje na ekonomickou analýzu po novelizaci zákoníku práce. Provedením analýzy došlo ke zkonstatování, že posuzovaný ekonomický vývoj není v některých případech způsoben pouze uvažovanými novelami, ale v reálném životě může mít na vývoj vliv řada aspektů včetně běžných výkyvů, které jsou způsobeny ekonomickým cyklem. Na výsledcích změn, které nastávají novelizacemi, se podílí i ostatní vlivy, jakými jsou např. trh práce, výše míry dlouhodobé nezaměstnanosti, vývoj minimální mzdy, výdaje na dávky státní sociální podpory, míra pracovní neschopnosti apod. Přímý účinek novel zákoníku práce se nejvíce projevuje ve snížení ochrany státu vzhledem k zaměstnancům. Avšak i takové snížení ochrany zaměstnanců staví Českou republiku k zemím, které poskytují svým zaměstnancům silnou ochranu. Mezi další nepřímé důsledky, kdy na celkový výsledek nemají vliv pouze novelizace zákoníku práce ale i souběh více zákonných opatření a dalších vlivů, se řadí např. i celosvětová hospodářská krize. Těmito důsledky je např. růst nezaměstnanosti a s ním spojený růst nákladů na vyplácení státních sociálních podpor a podpor v nezaměstnanosti, čímž dochází k poskytování pomoci od státu lidem se ztrátou příjmu, ale i ke stimulaci poptávky. Je poukázáno na zásadní změnu vlivu zákonné ochrany, neboť původní zákoník práce byl postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“ a toto bylo nahrazeno volnějším principem „co není zakázáno, je dovoleno“.

Ve druhém dílu praktického zpracování je představena organizace Krajská správa a údržba silnic v Karlovarském kraji jako příspěvková organizace (KSÚS KK), zabezpečující správu a údržbu silnic I., II. a III. tříd v Karlovarském kraji a firma Údržba

silnic Karlovarského kraje, a.s., která na základě smluvního vztahu vykonává pro KSÚS KK práci výkonného a provozního charakteru.

Podrobně jsou popsány pracovněprávní předpisy po zásadních změnách a novelizaci zákoníku práce po 1. 1. 2012 a jejich implementace do pracovního procesu právě u Krajské správy a údržby silnic Karlovarského kraje, p. o.

Pro zhodnocení práce, dosažení vytčeného cíle stanoveného na začátku práce a pro konečný výstup práce bylo vypracováno dotazníkové šetření. Cílem dotazníkového šetření bylo provést ilustrativní zjištění, jak jsou novelizace zákoníku práce vnímány zaměstnanci dvou právních subjektů, organizace KSÚS KK, p. o. a firmy ÚS KK, a. s. Dotazníkové šetření bylo validní, tzn., že zjistilo to, co mělo zjistit - to co bylo vytčeno v cíli práce. Na základě z jeho výstupů lze zkonstatovat, že se změnami v pracovněprávních vztazích vzniklých v souvislosti s novelizacemi zákoníku práce nejsou zaměstnanci dle jejich názoru dostatečně seznamováni. Kromě zjištění ve věci seznámení zaměstnanců s novelizacemi zákoníku práce z dotazníkového šetření vzešla odpověď i na předem nevyřčenou otázku, která zobrazuje pohled vnímání novelizací zákoníku práce z roviny dosaženého vzdělání u zaměstnanců dvou právních subjektů, příspěvkové organizace a výkonné firmy. Podobný poznatek vzešel i z otázky, zda se zaměstnanci setkali v pracovním poměru s diskriminací. Zaměstnanci v dělnických profesích zhodnotili, že se setkali s diskriminací mnohonásobně vícekrát (o 30% více) než technicko-hospodářští pracovníci.

Výsledek dotazníkového šetření byl znázorněn grafickým zpracováním. Vzhledem ke zjištěným skutečnostem, že zaměstnanci mají slabé povědomí o změnách v zákoníku práce, byla vypracována organizační směrnice, kterou budou zaměstnanci seznámeni s platnou právní úpravou o vyplácení cestovních náhrad. Téma vyplácení cestovních náhrad bylo vybráno z důvodu, že cestovní náhrady se týkají bezprostředně všech zaměstnanců z hlediska provádění jejich pracovních výkonů.

Výsledkem práce je přehled a právní analýza vybraných částí zákoníku práce po novelizaci a vytvořená podniková směrnice o poskytování cestovních náhrad.

7 Seznam použitých zdrojů

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 80-7179-672-5.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání Praha: C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-317-2.

BOHATÁ, S. *Pracovní právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-157

BORJAS, GEORGE J. *Labor Economics*. Fifth edition, McGraw-Hill international edition, 2010. ISBN 978-007-127027-4

DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních – I. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2, vyd., Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-048-3.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: 2004. ISBN 80-210-3558-7.

GALVAS, M. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: MU, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Brno: MU, 2001. ISBN 80 -210 -2729 -0.

HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání, Praha: Linde, 2008. ISBN: 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 1. vydání, Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1.

JAKUBKA, J. *Pracovní právo České republiky v zrcadle směrnic Evropské unie*. – 2002. ISBN 80-7263-289-2.

JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-468-2.

JAKUBKA, J., a TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce: stručný komentář: shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6.

JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. (3. aktualizované vydání), Praha: POLYGON, 2008., ISBN 80-7271-137-8.

KOCOUREK, J. *Zákoník práce 2012: právní stav k 1. lednu 2012: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů*. Praha: Golden Books, 2012. ISBN 978-80-905075-1-7.

KRIMPHOVE, D. *Europäisches Arbeitsrecht*. München: Beck, 2001. ISBN 3-406-88125-6.

MAKIW, G. *Základy ekonomie*. Praha: Grada Publishig, 2000. ISBN 80-7169-891-1.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Praha: 1995. ISBN 80-205-0494-X.

SOUČKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 4. vyd.*, Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 3406399037.

SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha: 1999. ISBN 978-80-7380-109-0.

SVOJTKOVÁ, M. *Dodržování zákoníku práce v nepřetržitém provozu podniku údržby silnic*. Praha, 2010. Bakalářská práce (Bc.). Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra práva 2010.

ZUKAL, J. *Rovné příležitosti pro ženy a muže – důležitý cíl sociální politiky EU*. Veřejná správa, 2003. č. 17.

Zákony:

Zákon č. 262/2006 Sb.

Zákon č. 365/2011 Sb.

Zákon č. 155/2000 Sb.

Zákoník práce a související předpisy.

Zákon o pozemních komunikacích 13/1997 Sb.

Internetové zdroje:

Zákoník práce online, Available from: <http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/> [online, 05. 08. 2012]

http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-40300 [on-line, 1. 11. 2012]

<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=305> [on-line, 1. 11. 2012]

http://www.vcizp.cz/doc/2010/STAT_ZP_2010_VCIZP.pdf [on-line, 1. 11. 2012]

http://nf.vse.cz/workshop_admin/files/1256667898-2-6-930dc.pdf
[on-line, 1. 11. 2012]

<http://www.mpsv.cz/cs/10091> [on-line 1. 11. 2012]

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace
[on-line, 1. 11. 2012]

<http://stats.oecd.org/index.aspx> [on-line, 1. 11. 2012]

8 Přílohy

1. Dotazníkové šetření - 1 ks dotazníku

Dotazník k diplomové práci

„Pracovněprávní vztahy po novele Zákoníku práce v podmínkách konkrétního subjektu“

Prosím, o zakroužkování Vámi vybrané odpovědi:

1. **Jakého jste pohlaví?**
 - Žena
 - Muž
2. **Doba Vašeho pracovního poměru činí:**
 - Méně než 5 let
 - 5 let a více
3. **Je Vám známo, jaké změny v Zákoníku práce nastaly v pracovněprávních vztazích po posledních novelizacích?**
 - Ano
 - Ne
4. **Jste ve Vašem pracovním poměru seznamováni s novelizacemi Zákoníku práce?**
 - Ano
 - Ne
5. **Jste s novelizacemi Zákoníku práce více informováni z médií než od zaměstnavatele?**
 - Ano
 - Ne
6. **Myslíte si, že poslední novelizace Zákoníku práce je přínosem pro zaměstnance?**
 - Ano
 - Ne
7. **Myslíte si, že poslední novelizace Zákoníku práce je přínosem pro zaměstnavatele?**
 - Ano
 - Ne
8. **Setkali jste se v pracovním poměru s jakýmkoliv druhem diskriminace?**
 - Ano
 - Ne
9. **Myslíte si, že ve Vašem pracovním poměru se postupuje na základě antidiskriminačních zásad?**
 - Ano
 - Ne
10. **Myslíte si, že je ve Vašem pracovním poměru dodržován zákoník práce?**
 - Ano
 - Ne

Děkuji Vám, že jste věnovali čas k vyplnění tohoto anonymního dotazníku a že byly zodpovězeny všechny položené otázky. Vyhodnocení odpovědí bude použito pouze za účelem výstupu diplomové práce.

S přáním úspěšných pracovních dnů

Bc. Martina Svojtková