

E-MAILEM

Ministerstvo spravedlnosti ČR
Vyšehradská 16
128 10 Praha 2
E-MAIL: jgano@msp.justice.cz

V Praze, dne 31. října 2012

Věc: Připomínky k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného

Vážený,

tímto si dovoluujeme předložit připomínky české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo - Czech Employment Lawyers Association (CzELA) k části čtyřicáté čtvrté zákona – Změna zákoníku práce.

ČÁST ČTYŘICÁTÁ ČTVRTÁ

Změna zákoníku práce

K bodu 1 - § 4a navrhujeme odst. 3 nahradit následujícím zněním:

„Vzdá-li se zaměstnanec předem práva, které mu tento zákon nebo kolektivní smlouva poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

Odůvodnění: Navrhovaná úprava podle našeho názoru nepřiměřeně zasahuje do smluvní volnosti stran. Navrhujeme proto ponechat koncept nicotnosti právního jednání pouze pro případ, vzdá-li se zaměstnanec svého práva předem.

K bodu 7 - § 18 navrhujeme nahradit následujícím zněním:

„Připouští-li právní jednání různý výklad, který nelze zjistit výkladem dle § 555 a 556 občanského zákoníku, vyloží se v pochybnostech ve prospěch zaměstnance.“

Odůvodnění: Navrhovaná úprava v předložené textaci nepřipustně zasahuje do smluvní volnosti stran a předpokládá použití „nejpříznivějšího“ výkladu právního jednání i v případě, že lze právní jednání vyložit podle úmyslu obou stran - zaměstnavatele i zaměstnance a v souladu s ustálenými výkladovými pravidly. Jsme toho názoru, že navržený princip by měl odpovídat § 557 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku a výklad k tíži zaměstnavatele by měl být použit pouze tehdy, pokud nelze právní jednání vyložit podle obecných výkladových principů.

K bodu 9 důvodové zprávy – v posledním odstavci k tomuto bodu navrhujeme vypustit odkaz v závorce na dohodu o rozvázání pracovního poměru, příp. uvést „s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru“.

Odůvodnění: Podle tohoto odstavce důvodové zprávy je možné u smluv jiných než pracovních namítnout neplatnost dohody z důvodu nedostatku písemné formy „v podstatě bez časového omezení“. V případě dohody o rozvázání pracovního poměru, která je zde zmíněna jako příklad takové dohody, však toto pravidlo neplatí. V souladu s § 72 zákoníku práce, který se návrhem zákona nemění, musí být neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou uplatněna v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

K bodu 12 - v § 27 odst. 2 navrhujeme vypustit slova „jinak se k ní nepřihlíží“.

K bodu 14 - v § 34 odst. 4 větě druhé navrhujeme vypustit slova „jinak se k němu nepřihlíží“.

K bodu 17 - v § 50 odst. 1 navrhujeme vypustit slova „jinak se k ní nepřihlíží“.

K bodu 19 - v § 60 větě poslední větě navrhujeme vypustit slova „jinak se k němu nepřihlíží“.

K bodu 20 - v § 66 odst. 2 větě první navrhujeme vypustit slova „jinak se k němu nepřihlíží“.

K bodu 22 - v § 77 odst. 4 větě první navrhujeme vypustit slova „jinak se k ní nepřihlíží“.

Odůvodnění k výše uvedeným bodům: Koncept nicotnosti pro nedostatek formy není v souladu se základním konceptem právních jednání podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Sankcí za nedostatek písemné formy by měla být neplatnost právního jednání (§ 582 nového občanského zákoníku).

Za bod 25 – navrhujeme zařadit nový bod 26 pro změnu § 310 odst. 4 (a body 26 a následující číselně posunout):

§ 310 odstavec 4 zní:

"V případě, že zaměstnanec nezískal v zaměstnání u zaměstnavatele informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využití při činnosti uvedené v odst. 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost, může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, avšak pouze po dobu trvání pracovního poměru."

Odůvodnění: Konkurenční doložka je zásadně ochranou zaměstnavatele před tím, aby využitím jeho informací a poznatků byla ztížena jeho činnost. Za tímto účelem jsou omezena základní lidská práva zaměstnance - právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Pokud zaměstnanec nezískal

v průběhu svého zaměstnání takové informace, jejichž využití by mohlo závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele, není zde prostor pro omezení zaměstnance v jeho základních právech a zaměstnavatel by měl mít zákonnou možnost odstoupit od konkurenční doložky.

Účelem navrhované právní úpravy je navíc odstranit výkladové problémy současné právní úpravy, podle nichž v návaznosti na aktuální judikaturu (viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 a sp. zn. 21 Cdo 4394/2010) může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, jen jestliže je to v ní sjednáno a jsou výslovně dohodnuty též důvody pro odstoupení. Navrhujeme proto ponechat časové omezení, ve kterém může zaměstnavatel od konkurenční doložky odstoupit, avšak doplnit přímo do textu zákona důvod takového odstoupení, když tento důvod logicky navazuje na smysl právní úpravy institutu konkurenční doložky.

Za bod 35 – navrhujeme zařadit nový bod 36 pro změnu § 346c (a body 36 a následující číselně posunout):

Do ustanovení § 346c se doplňuje věta druhá, která zní:

„To neplatí ohledně již vzniklých práv zaměstnance na plnění uvedená ve větě první v případě ujednání zaměstnance a zaměstnavatele podle § 1903 občanského zákoníku.“

Odůvodnění: Současné ustanovení § 346c zákoníku práce má doplňovat zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Ustanovení však svým obsahem a účelem razantně rozšiřuje pravidlo nemožnosti zaměstnance vzdát se předem svých práv tak, že neumožňuje, aby se zaměstnanec vzdal práva na mzdu a další plnění uvedená v § 346c zákoníku práce i v případě, že již vznikla. V praxi toto pravidlo komplikuje možnost platného narovnání sporných práv a povinností i v situaci, kdy je narovnání v zájmu obou smluvních stran. Toto ustanovení tedy nepřiměřeně omezuje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích.

Předem děkujeme za zvážení našich připomínek.

S pozdravem,

Czech Employment Lawyers Association

Mgr. Marie Janšová,

místopředsedkyně představenstva

czela@czela.cz