

# **Podniková očekávání od novelizace pracovněprávních předpisů**

Mgr. Aleš Kroupa  
Mgr. Jaroslav Hála

VÚPSV  
říjen 2000

## Obsah

I. Úvod	3
II. Obeznašenost podnikové sféry s novelizací pracovněprávních předpisů	5
III. Postoje podniků ke koncepci pracovněprávních vztahů	8
IV. Stanoviska dotázaných k některým oblastem novely zákoníku práce	11
A. Rovnost příležitostí	11
B. Zastupování zaměstnanců	15
C. Právo zaměstnanců na informace a projednání	17
D. Ochrana osob oprávněných jednat za zaměstnance	22
E. Pracovní poměr	23
F. Pracovní doba a doba odpočinku	28
G. Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů	30
V. Závěr	31

## I. Úvod

Mezi potenciálními problémy v souvislosti s novelou zákoníku práce lze za zvlášť závažné považovat riziko apriorního podcenění důsledků harmonizace českého pracovního práva s požadavky ES, a to ze strany podnikové sféry. U podnikového managementu hrozí nedocení problematiky pracovního práva již tradičně a odpovídá rovněž doposud obvyklé inferiorní pozici personalistiky (řízení lidských zdrojů) v hierarchii firemních činností v ČR. K možnému podcenění významu změn, které novela přináší, může však vést i snaha přesvědčit veřejnost o nezbytnosti novelizace zákoníku práce (dále jen „zák. práce“) z titulu nutnosti převzít evropské legislativní standardy, tzn. z jakýchsi „vnějších“ příčin vnímaných jako podnět k formální implementaci náročnější všeobecně závazné pracovněprávní úpravy.

Provedený průzkum podnikových očekávání spojených s novelizací pracovněprávních předpisů, jehož stěžejní výsledky dále uvádíme, měl být proto především pokusem ověřit příp. existující míru zmíněné potenciální tendence při hodnocení dopadů evropských norem v oblasti pracovního práva ze strany podnikové sféry, tzn. také (v pozitivním vyjádření) ověřit míru ochoty resp. vstřícnosti podnikové sféry k věcně adekvátnímu promítnutí legislativních změn.

Průzkum proběhl souběžně dvěma komplementárně pojatými formami. Především byl ve spolupráci VÚPSV s ČSÚ prostřednictvím dotazníkového šetření v prosinci 1999 zjišťován orientačně rozsah informovanosti podnikové sféry o novelizaci zák. práce. Otázky byly zahrnuty do Konjunkturálního průzkumu ČSÚ, který pravidelně oslovuje vedoucí pracovníky vybraných odvětví v ČR. Jedná se o tzv. panel, který je sestaven z 1100 průmyslových, 500 stavebních a 500 maloobchodních firem a je pravidelně jednou ročně aktualizován. Návratnost dotazníků se dlouhodobě pohybuje v případě průmyslových firem okolo 90% a u stavebních a maloobchodních firem okolo 70%, resp. 60% jejich zastoupení v panelu. Zastoupení podniků v panelu odpovídá odvětvové struktuře podle tzv. Odvětvové klasifikace ekonomické činnosti (OKEČ) a jejich velikosti z hlediska počtu zaměstnanců. Tržby z průmyslové činnosti těchto podniků představují více než polovinu tržeb za průmyslové podniky celkem a ve stavebnictví zhruba polovinu

stavebních prací provedených podle dodavatelských smluv ve stavebnictví celkem, v oblasti maloobchodu je to 18% tržeb podniků zapsaných v obchodním rejstříku.

Zjištění, získaná uvedeným šetřením, byla korigována výsledky obdobně zaměřených hloubkových rozhovorů s vedoucími pracovníky, personalisty a funkcionáři odborových organizací vybraných podniků. Prostřednictvím standardizovaných rozhovorů a širších diskusí se zástupci podnikové sféry byly zároveň ověřovány jejich postoje a stanoviska k novelizaci pracovněprávních předpisů v souvislosti s implementací práva ES. Vzhledem k tomu, že získat manažery podniku pro rozsáhlejší, a tím i časově náročnější rozhovor na uvedené téma vyžadovalo značné a zdaleka ne vždy úspěšné úsilí, byly rozhovory provedeny v devíti podnicích, jejichž velikost z pohledu počtu zaměstnanců kolísá v rozmezí od několika desítek v případě poradenské firmy působící v oblasti řízení lidských zdrojů až po rozsáhlý státní podnik s více než 40 tis. zaměstnanci na území celé ČR. Z odvětvového hlediska byly zastoupeny spoje, peněžnictví, elektroenergetika, zemědělství, průmyslová elektrovýroba, textilní výroba a již zmíněné služby v oblasti poradenství.

Pokud jde o obsahový aspekt položených dotazů a uskutečněných rozhovorů, nebylo ani technicky možné obsáhnout novelizovanou pracovněprávní úpravu v jejím plném rozsahu. Výsledný obraz jejího předpokládaného přijetí podnikovou sférou je však nepochybně poznamenán především časovými faktory realizace průzkumu, který ještě nemohl vycházet ze schváleného znění zákona a opíral se proto pouze o publikovaný věcný záměr a zveřejněný paragrafový návrh novely. To se týká zejména poznatků o informovanosti podniků, jejichž dobová podmíněnost se může zřetelně ukázat až s nabytím účinnosti novely od začátku roku 2001.

## **II. Obeznamenost podnikové sféry s novelizací pracovněprávních předpisů**

Výsledky dotazníkového šetření „prvoplánově“ nasvědčují dobré obeznamenosti firemního managementu s novelou zák. práce, tři čtvrtiny všech dotázaných se s ní podle vlastního vyjádření v průběhu roku 1999 seznámily v podobě věcného záměru nebo navrhovaného paragrafového znění. Přitom subjekty do 50 zaměstnanců byly výrazně méně informovány než velké firmy s 500 a více zaměstnanci, v jednotlivých odvětvích byla úroveň informovanosti vyrovnaná.

Tyto údaje je však nutné korigovat. Hloubkové rozhovory ukázaly, že informovanost o novelizaci kodexu pracovního práva je spíše zprostředkována tiskem ať už periodickým nebo odborným. Pro nižší zájem o získávání informací v oblasti novelizace pracovněprávní legislativy hovoří i zjištění, že změny, které novela zakládá, nejsou v podnikové sféře považovány za nezbytně potřebné, změnit by se podle dotázaných vedoucích pracovníků měla především úprava celé řady podstatných otázek, které nesouvisí s implementací směrnic ES a mají větší dopad do oblasti pracovních vztahů. Uváděny byly problémy, jejichž řešení bývá v podnikové praxi často orientováno mimo rámec stávající platné pracovní legislativy – např. pochybení zaměstnance při pracovní činnosti (bývá řešeno tzv. „kárným opatřením“ nebo jeho ekvivalentem), náhrada vzniklé škody (v současnosti bývá řešeno rovněž smluvní pokutou, zástavní smlouvou nebo pomocí kaucí - zejména u profese prodavaček) apod.

Představitelé podnikové sféry si tedy uvědomují, že novelizace zák. práce je vyvolána nutností harmonizace české pracovní legislativy a že novela především reaguje na příslušné směrnice ES. Povědomí o této skutečnosti však obvykle představuje zároveň znalostní maximum unitárního práva v oblasti pracovních podmínek a setkáváme se také s podceněním této problematiky. Dotázaní nemají podle vlastního vyjádření potřebu se s příslušnými směrnici ES seznámit a shodují se v tom, že postačí znalost finální, platné verze novely zák. práce a dalších obecně závazných pracovněprávních předpisů v platném znění.

Zajímalo nás dále, jakým způsobem se k vedení podniku informace o novelizaci zák. práce dostaly a jak aktivně si při "informační kampani" jednotlivé

orgány státní správy, profesní asociace, případně odbory počínaly. Odpovědi na předložené otázky vypovídají také o tom, nakolik funguje často zmiňovaná veřejná diskuse a nakolik státní správa, sociální partneři a jiné instituce seznamují podnikatelskou veřejnost se svými záměry v dané oblasti. Základní informace (v % odpovědí) o využívání různých informačních zdrojů u dotázaných podniků ukazuje následující tabulka:

<b>zdroj informací o připravované novele "ZP"</b>	<b>ano</b>	<b>ne</b>	<b>pořadí</b>
prostřednictvím odborného nebo periodického tisku	90,7	9,3	1
prostřednictvím osobních neformálních kontaktů	48	52	2
prostřednictvím Internetu na adrese MPSV	23,5	76,5	3
informovalo nás podnikatelský svaz, případně profesní sdružení	21,4	78,6	4
informoval nás vlastník podniku	21,1	78,9	5
informovala nás odborová organizace	12,3	87,7	6
informovalo nás příslušné resortní ministerstvo	9,4	90,6	7
informovala nás Hospodářská komora	6,3	93,7	8
informoval nás Fond národního majetku	0,9	99,1	9

Způsob, jakým si podnikoví manažeři zajistili potřebné informace o chystané novele, odkazuje rovněž k jejich aktivitě při získávání informací. Z uvedených údajů je zřejmé, že vedoucí pracovníci obvykle nečekají, až jim potřebné informace někdo poskytne, ale sami si je získávají prostřednictvím tisku, osobních kontaktů a také prostřednictvím Internetu. Dominantní role tisku je již tradiční, naopak poměrně překvapivá je vysoká četnost odpovědí označujících jako zdroj informací neformální kontakty (které tak zřejmě do určité míry substituovaly nedostatečnou informační aktivitu sociálních partnerů a dalších zainteresovaných subjektů a institucí). Při rozhovorech s představiteli podnikové sféry se skutečně ukázalo, že podniky všeobecně předpokládaly poněkud aktivnější roli státní správy při poskytování informací o připravovaných legislativních změnách v oblasti pracovněprávní. Potěšitelná je na druhé straně skutečnost, že také české podniky využívají moderní informační technologie; nabízí se ovšem otázka, zda by využívání Internetu při získávání informací o připravované legislativě nemohlo za pomoci určité širší medializace (např. zveřejněním internetové adresy s navrhovanou legislativní úpravou) být četnější a více se tak v tomto ohledu přiblížit tisku.

Posuzujeme-li zdroje informací se zřetelem k velikosti podniku, shledáváme u větších podniků s více než 200 zaměstnanci a zejména potom u firem, které mají

více než 500 zaměstnanců, výrazně vyšší iniciativu sociálních partnerů v této oblasti, což odpovídá všeobecně spíše vyšší odborové organizovanosti u větších zaměstnavatelských subjektů, které bývají rovněž členy různých stavovských asociací, resp. profesních svazů.

Další dotazy ozřejmily, že informační roli v pracovněprávní oblasti sehrává rovněž odborná příprava zaměstnanců, prostřednictvím školení a kursů seznamují své zaměstnance se změnami v pracovním právu asi 2/3 podniků. Zejména velké průmyslové a stavební podniky, které nezřídka vynakládají poměrně značné finanční prostředky v oblasti odborné přípravy a rozvoje profesní kvalifikace svého personálu, více dbají i na jeho obeznámenost se změnami pracovní legislativy. Ve vztahu k připravovanému vstupu do EU se podle našich zjištění ovšem nejčastěji jedná o školení zaměřená na hlavní činnost podniku.

Velká část (79%) dotázaných podniků, obeznámených s novou úpravou pracovněprávních vztahů, se na zavedení změn připravuje. Tato skutečnost se významněji projevila zejména v průmyslu a především opět u velkých zaměstnavatelů s více než 500 zaměstnanci. Z hloubkových rozhovorů ale vyplynulo, že příprava na očekávané změny se s velkou pravděpodobností odehrává jen v podobě verbální proklamace, část dotázaných se shodla na tom, že implementace změn bude nejspíše zajištěna operativní úpravou vnitropodnikových předpisů případně odbornou přípravou příslušných zaměstnanců.

### III. Postoje podniků ke koncepci pracovněprávních vztahů

V souvislosti se schválením novely zák. práce Poslaneckou sněmovnou v polovině měsíce května tohoto roku bývá zmiňováno rovněž zahájení prací na novém pracovním kodexu, jehož návrh by měl být připraven k projednání do konce roku 2003. Zamýšlené legislativní práce mohou do určité míry navazovat i na některé aspekty diskuse o podobě nové pracovní legislativy, která u nás probíhala na stránkách odborného tisku v průběhu 90. let a jejíž součástí byla i otázka, do jaké míry má být pracovní právo liberalizováno. V rámci dotazníkového šetření v průmyslových i stavebních podnicích a maloobchodních firmách byl proto management těchto subjektů postaven také před volbu mezi níže formulovanými přístupy představujícími různý stupeň liberalizace pracovního práva. Rozložení preferencí mezi jednotlivé alternativy, jak je ukazuje následující tabulka, není podmíněno odvětvově ani velikostí podniku.

<b>typologie liberalizace pracovní legislativy</b>	<b>%</b>
Stanovení pracovních podmínek je možné z velké části ponechat na dohodě zaměstnanců a jejich zástupců se zaměstnavatelem. Pracovní předpisy by tvořily jen legislativní rámec a základní otázky pracovního poměru, jako je pracovní doba, doba odpočinku atd., by nebyly upraveny všeobecně závaznou legislativou, nýbrž kolektivními smlouvami a případně judikáty.	30,5
Změna stávajících nařizujících pracovněprávních norem v normy doporučující by měla být uskutečněna jen tam, kde je to obecně účelné a prospěšné, přičemž je nezbytné nadále zachovat vysokou ochrannou funkci pracovního práva.	27,9
Stávající zákoník práce je koncipován tak, že poskytuje vysokou míru ochrany zaměstnanců. S malými změnami toho co již neodpovídá praxi, zejména s ohledem k EU, by mohl současný zák. práce nadále platit.	41,6
	100,0

Přestože postoje vedoucích pracovníků k míře liberalizace úpravy pracovních vztahů nejsou zcela vyhraněné, je zřejmé, že velká část respondentů se přiklání k zachování stávající koncepce pracovní legislativy, byť s určitými úpravami – např. s promítnutím příslušných směrnic ES nebo s provedením limitované transpozice dispozitivních pracovněprávních norem namísto norem kogentních. Z dalších dotazů vyplynulo, že firemní management zároveň preferuje kolektivně smluvní princip



řešení pracovněprávních vztahů (zřejmě i s ohledem na určitou potřebu suverenity sociálních partnerů při utváření pracovních podmínek) - tzn. možnost sjednat v kolektivní smlouvě podmínky překračující rámec stávající legislativy, a tím zastává i významnou liberalizační zásadu v oblasti pracovněprávní.

Stávající zák. práce, na rozdíl od demokratického pojetí práva uplatňujícího zásadu "co není zakázáno je dovoleno", je jak známo založen na praxi dnes již v mnohém překonaném principu „co není zákonem dovoleno je zakázáno". Výkladem se potom často vyvozuje, že nelze smluvně upravit ty pracovněprávní vztahy, které nejsou upraveny zákonem, tzn. že vlastní úprava takovýchto vztahů na úrovni organizace je podle tohoto pojetí nepřijatelná. Na základě zmíněného principu nemohou být tedy pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, resp. mezi zaměstnavateli a odborovými orgány upraveny výhodněji, než připouští příslušná norma.<sup>1</sup>

Výše popsané pravidlo je už na první pohled omezující a je jistě užitečné vědět, zda je stejně chápou i lidé z praxe. V rámci průzkumu byla tedy zástupcům podnikového managementu položena rovněž otázka, zda je podle jejich názoru účelné, aby v kolektivní smlouvě mohly být dohodnuty pro zaměstnance výhodnější pracovní nebo mzdové podmínky a nároky, než je uvedeno v obecně závazném právním předpisu. Za účelnou považovalo tuto možnost 75% respondentů, přičemž u podniků s více než 500 zaměstnanci souhlasilo s prostorem pro případné sjednání výhodnějších podmínek v kolektivní smlouvě 84% dotázaných. Větší počet dotazovaných rekrutujících se z velkých firem je dán zejména již zmíněnou vyšší odborovou organizovaností u větších zaměstnavatelů a tím i větší zkušeností respondentů s kolektivním vyjednáváním a s působením uzavřených kolektivních smluv. Významně nižší souhlas (65% dotázaných) s účelností legislativní úpravy umožňující dohodnout výhodnější podmínky v kolektivní smlouvě byl naopak zaznamenán u menších zaměstnavatelů s 50 až 100 zaměstnanci. Posuzovaný princip podstatně více zastávají vedoucí pracovníci v průmyslových odvětvích (80%) a naopak méně ve stavebnictví (62%), což je zřejmě opět dáno především odlišnou odvětvovou velikostní strukturou podnikatelských subjektů a odlišnými podmínkami práce v těchto odvětvích. Všeobecně lze předpokládat, že velký zaměstnavatel může

---

<sup>1</sup> Existuje ale i opačný názor, kdy z ustanovení § 20 zák. práce se dovozuje, že tzv. smluvněprávní část kolektivní smlouvy není omezena hranicemi všeobecně závazných pracovněprávních předpisů a že je tedy možné dohodnout závazky přesahující rámec platné legislativy. [Jakubka, J., 1999].

spíše zhodnotit a docenit širší prostor pro invenční uplatnění kolektivně smluvního principu, a to i včetně potenciálního nebo faktického firemně integrujícího a sociálně stabilizačního dopadu uzavřené podnikové kolektivní smlouvy.

Shora uvedený přístup podnikové sféry k podnikovým kolektivním smlouvám ve vztahu k platným obecně závazným pracovněprávním předpisům vyvolává do jisté míry analogickou otázku postoje zaměstnavatelských subjektů k vzájemnému poměru podnikové kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy. Názor není již tak jednoznačný, jako tomu bylo v případě nároků dohodnutých v kolektivních smlouvách versus ustanovení obecně závazných předpisů. Pouze 55% dotázaných souhlasí s tím, že zaměstnanec by měl mít možnost si v pracovní smlouvě dohodnout výhodnější podmínky, než jak je přiznává kolektivní smlouva. Přitom faktor velikosti zaměstnavatele se v uvedených názorových preferencích promítá rozhodujícím způsobem, naopak přihlédnutí k sektoru, ve kterém subjekty působí, žádné změny ve výsledcích nepřináší.

V malých provozech do 24 zaměstnanců byli dotázaní ti liberálnější, neboť 68% by tuto možnost zaměstnancům poskytlo. Oproti tomu ve velkých podnicích s více než 500 zaměstnanci je situace zcela odlišná, pouze 45% dotázaných by zaměstnancům umožnilo, aby si při uzavírání pracovní smlouvy vyjednali ve srovnání se standardem stanoveným kolektivní smlouvou lepší podmínky. Zmíněný princip tím, že prohlubuje flexibilitu pracovních vztahů, je méně přijatelný pro velké podniky, které nejspíše potřebují pro své racionální fungování určitou typizaci, resp. unifikaci pracovněprávních vztahů dosaženou také na základě kolektivního vyjednávání. Uzavřené kolektivní smlouvy mohou nepochybně přispět rovněž k zamezení eskalace nároků ze strany zaměstnanců, eliminaci případného vzniku nežádoucího firemního klimatu a v porovnání se stavem, který by mohl nastat případnou individualizací zaměstnaneckých nároků, také k nižší finanční náročnosti na obsluhu personálních agend.

## **IV. Stanoviska dotázaných k některým oblastem novely**

### **A. Rovnost příležitostí**

Problematika rovnosti příležitostí má pro novelizovanou úpravu pracovněprávních vztahů konstitutivní význam. Zásada rovnosti, vycházející ze Smlouvy o Evropském hospodářském společenství, představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu ES. Otázka prosazení principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci včetně dodržování zákazu diskriminace se proto stala i součástí provedeného průzkumu.

V rámci novelizace zák. práce došlo k promítnutí zásady rovného zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci pokud jde o jejich přijímání do zaměstnání, odbornou přípravu, funkční postup, pracovní podmínky a odměňování za práci. Rovněž byl výslovně stanoven zákaz přímé i nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to z řady explicitně vymezených důvodů, mj. také manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, zdravotního stavu apod. (avšak s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný). Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení, jakož i na případná předsmělná jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

Spektrum názorů dotázaných zástupců podniků na problematiku rovného zacházení a nediskriminace v pracovněprávních vztazích je široké, od odmítavého stanoviska, kdy se dotázaní domnívají, že je-li např. právo výběru na straně zaměstnavatele, potom jsou jeho i „pravidla hry“, až k postoji vyjadřovanému formální frází "zabezpečení stejných podmínek pro muže a ženy není v našem podniku problém".

Někteří z dotázaných si ale uvědomují, že novela zákoníku práce bude určité změny v oblasti práce s lidskými zdroji vyžadovat, zvláště se zřetelem k etickým aspektům personálního řízení, ale i s ohledem na organizaci práce včetně požadavků na prohloubení personální administrativy a možné navýšení souvisejících nákladů .

Především však bude muset každé personální rozhodnutí být příslušně zdokumentované a dostatečně zargumentované. Poučenější zástupci podnikové sféry připouštějí<sup>2</sup>, že závažné změny metodiky je možno očekávat především v oblasti získávání a přijímání zaměstnanců, ale i v oblasti plánování jejich kariérních postupů.

Pokud jde o nábor nových zaměstnanců (kde průzkum již zaznamenal v případě některých podniků změny v oblasti personální inzerce zamezující otevřenou diskriminaci), půjde do budoucna zejména o vytváření průkazné evidence uchazečů o zaměstnání a záznamů dokládajících průběh a výsledky výběrových řízení. Při získávání zaměstnanců bude podle dotázaných také více akcentována náročnější specifikace profesních požadavků (více detailů, více klíčových vazeb mezi jednotlivými podmínkami), tyto přísnější normy však mohou substituovat legislativně vynucené omezení diskriminujících kritérií. Vžitý pohled na mladé zaměstnankyně (z hlediska jejich budoucích mateřských povinností) a absolventy učilišť, středních a vysokých škol bude podle názoru dotázaných bez ohledu na protidiskriminační charakter zaváděných vnitropodnikových opatření nepochybně ještě dlouho přetrvávat, změny se spíše formulace důvodů, pro které byl uchazeč odmítnut.

V každém případě bude velmi důležité zajistit odbornou přípravu vedoucích zaměstnanců a pracovníků personálních útvarů v oblasti aplikace zásady nediskriminace v různých konkrétních situacích, které personální práce v praxi přináší. Proškolení důkladně vybrané pracovníky bude nezbytné už proto, že většina dotázaných zástupců podniků nemá, jak se ukázalo, jakoukoli konkrétnější představu o obsahu standardů platných v dané oblasti v EU, a tím ani o hloubce, rozsahu a důsledcích změn, které v dané oblasti novela zák. práce zakládá (včetně rizik vyplývajících ve sporných případech pro podnikový management z přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele) .

Jednou z firemních motivačních oblastí, kde v souvislosti s novelou zák. práce může dojít k přehodnocení diferenciačních hledisek, je podniková sociální politika. Promítnutím obecných zásad nediskriminace by měli mít zaměstnanci se sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou stejné pracovní podmínky včetně

---

<sup>2</sup> Celkem 13,5% dotázaných vedoucích pracovníků se podle našich zjištění podrobně a 34,5% povšechně seznámilo se směrnicemi ukládajícími zaměstnavateli zajištění rovnosti příležitostí mužů i žen.

dodatkových výhod jako zaměstnanci pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu. Jedná se zejména o zvýhodněné stravování hrazené z nákladů, plnění z FKSP nebo sociálních fondů a o příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců. Dle většiny dotázaných však povinnost zachování principu rovných příležitostí v případě pracovních podmínek a dodatkových výhod při kratší než stanovené týdenní pracovní době nevyvolá v podnikové praxi výraznější změny. Vedoucí pracovníci celkem pochopitelně projevy diskriminace ve zmíněných oblastech nepřipouštějí a zmiňují se pouze o rozdílech v čerpání sociálních výhod u manažerských pozic a také o diferenciaci na principu seniority. Výše pracovního úvazku se tedy podle dotázaných v kvalitě pracovních podmínek ani v dostupnosti sociálních výhod obvykle nepromítá.<sup>3</sup> Dotázaní ale upozorňují, že určité problémy mohou v této oblasti nastat v oborech s nízkými výnosy (např. zemědělství), a to i v souvislosti se skutečností, že tendence postupovat diferencovaně při poskytování různých zaměstnaneckých výhod je patrná v případech, kdy jde o výhody hrazené ze zisku.

Nemůže být pochyb o tom (a diskuse se zástupci podnikové sféry to potvrdily), že součástí správného přístupu při uplatňování principu rovnosti v oblasti sociální je orientovat kritéria výkonnostně namísto velikostí pracovního úvazku. Hodnocení pracovního výkonu v přímém vztahu k časové dimenzi je ovšem vždy citlivá záležitost a mělo by k němu být přistupováno s přihlédnutím k plnění konkrétních úkolů ze strany zaměstnance.

Zásada rovného zacházení byla promítnuta i do příslušných ustanovení zák. práce, která dosud zakládají nerovnost mezi muži a ženami (např. určitá práva přiznávají všem ženám pečujícím o děti a mužům jen za podmínky osamělosti). Jedná se zejména o úpravu § 48, odst. 1, písm. d), § 49, písm. c), § 53, odst. 3, § 127, § 270 a o zavedení rodičovské dovolené ( § 157 až 160). Určitá zvýhodnění budou poskytnuta všem ženám, nikoliv tedy pouze osamělým, pečujícím o děti do věku stanoveného zákonem. Tyto změny se podle dotázaných promítnou rovněž v nákladech zaměstnavatele, zejména tam, kde je vysoký podíl žen. V oborech, kde podíl práce vykonávaný ženami v produktivním věku převyšuje vysoce podíl práce vykonávaný muži, bude zvyšování poměru mzdových, resp. ostatních osobních

---

<sup>3</sup> Podle tří čtvrtin všech respondentů jsou firemní sociální výhody poskytovány všem zaměstnancům nárokově a pouze u 14% dotázaných podniků se setkáváme s podmíněností plnění předem stanoveným (příp. dohodnutým) minimálním rozsahem pracovního úvazku.

nákladů na celkovém objemu nákladů patrně ještě přísněji sledováno. Dá se předpokládat, že dojde k přehodnocení preferencí ve prospěch určitých věkových kategorií žen, a to při domnělém neporušování požadavku nediskriminace v pracovněprávních vztazích.

V rámci problematiky rovného zacházení byla zástupcům podniků předložena k posouzení rovněž skutečnost, že novela zák. práce může promítnutím nediskriminačních zásad v oblasti odměňování vyvolat zvýšené mzdové nároky ze strany některých zaměstnanců nebo skupin zaměstnanců. Této otázce nebyl dotázanými přisuzován zásadní význam, neboť rovné podmínky v odměňování a v kariérovém postupu jsou podle jejich názoru ze strany zaměstnavatele zachovávány. Jen 13% dotázaných vedoucích pracovníků průmyslu a obchodu není zcela přesvědčeno o tom, že pravidla rovného zacházení v oblasti odměňování jsou v jejich podnicích dodržována. Někteří manažeři také připouštějí, že pokud by se prosazení principu rovných podmínek v oblasti odměňování dotklo širokého okruhu zaměstnanců, mohlo by dojít k vyššímu čerpání mzdových prostředků resp. ke snížení firemní zaměstnanosti.

Také v rámci standardizovaných rozhovorů a na základě širších diskusí připouští část dotázaných rozdíly ve mzdách v závislosti na pohlaví zaměstnance, i tyto difference jsou však podle jejich vyjádření založeny na výkonnostních kritériích a rozdíly v agregátních ukazatelích vyplývají z kratší pracovní doby odpracované ženami.

Stejně jako v případě náboru zaměstnanců bude základním předpokladem prosazení principu rovného zacházení i v oblasti odměňování zajištění kvalitní pracovní dokumentace (tam, kde jsou všechny pracovní pozice v podniku katalogizovány a v podmínkách věkového automatu je problém omezen pouze na pohyblivou složku mzdy). Podle vyjádření některých dotazovaných však soustavné a systémové přípravě a implementaci stojí v cestě otázka přesvědčit o problému rovných příležitostí firemní management disponující širokými pravomocemi v otázkách odměňování. Zvláště v případech, kdy mzdové systémy stanoví pouze spodní limity tarifních tříd, může faktickou hranicí postupující mzdové diferenciace být až narušení sociálního klimatu ve firmě.

V obecné rovině je v celé oblasti rovného zacházení v pracovněprávních vztazích zdůrazňována úloha personálního řízení a jeho dosažená pozice v hierarchii manažerských činností. Zachovávání principu rovných příležitostí je v této souvislosti

nejen podmínkou, ale i výzvou k tomu, aby se přirozeně generovala nová zaměstnanecká i zaměstnavatelská elita.

## **B. Zastupování zaměstnanců**

V oblasti zastupování zaměstnanců zaznamenal, jak známo zák. práce na základě novelizace zejména § 18, ale i dalších ustanovení řadu změn a závažných doplnění, která vycházejí z nezbytnosti vyhovět požadavkům práva ES. O významu, výkladu a dopadech nové úpravy v této oblasti se vedly a zcela nepochybně ještě povedou mnohé diskuse, budou vyslovovány různé názory a postupně reflektovány i odlišné zkušenosti.

Nás však zajímal názor podniků na původně navrhovaný záměr uplatnit v zák. práce výslovně kogentní úpravu pravomocí orgánů odborových organizací, rad zaměstnanců, delegátů zaměstnanců ad., aby bylo zřejmé, že tyto pravomoci nelze smluvně rozšiřovat, ale ani zužovat. Dotaz na tuto problematiku jsme zařadili přesto, že v rámci novely nakonec tento záměr realizován nebyl a došlo „pouze“ k doplnění a zevrubnější úpravě pravomocí odborových orgánů, resp. zástupců zaměstnanců zejména v oblasti projednání a informování. Šlo nám o to, jak se dotazovaní zástupci zaměstnavatelů, resp. odboroví funkcionáři dívají na možné důsledky takové úpravy a jejich rozsah, pokud jde o uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu, případně platnou vnitropodnikovou předpisovou základnu. Dále zda by případné důsledky uvedené legislativní změny přispěly k usnadnění dalšího průběhu kolektivního vyjednávání a ke zjednodušení ve vztazích mezi partnery kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Pozice dotazovaných samozřejmě nebyla snadná, neboť byli konfrontováni s hypotetickou situací vycházející z obecných předpokladů navrhované pracovněprávní úpravy. V průběhu rozhovorů však byla tato východiska v rámci možností, daných dosaženým stupněm přípravy novely přiměřeným době konání rozhovorů, postupně ujasňována, aby nemohlo dojít k mylnému pochopení ze strany respondentů.

Především je nutno zdůraznit, že zmíněný záměr kogentní úpravy v dané oblasti se neseťkal ze strany dotázaných s nijak vyhraněnou reakcí. V poměrně široké škále podnikových očekávání nacházíme u zástupců zaměstnavatelů v první řadě neochotu zaujmout jakékoli stanovisko k vlastnímu principu kogentní úpravy, dokud nebude přesně znám její obsah, jakož i proklamativní tvrzení o vyhovujícím

stavu současné legislativy a její aplikaci v uspokojivé kvalitě uzavřené platné podnikové kolektivní smlouvy. Dalším významným typem reakce dotazovaných je odhad vylučující praktické důsledky v podniku dotázaného připouštějící však jejich možnost v odlišném prostředí jiných firem.

Naopak názor příslušející poměrně poučenému zaměstnavateli předpokládá jako důsledek kogentní úpravy omezení tamních odborových výhod, jejichž rozsah je považován za vyšší než standardní (toto mínění ukazuje skutečně na jeden z eventuelních dopadů v závislosti na dosažených pozicích partnerů kolektivního vyjednávání v konkrétních podnikových podmínkách).

Odborové hledisko je zastoupeno jednoznačným stanoviskem, že zavedení striktních pravidel bude přínosem, přispěje k větší vyrovnanosti pozic odborů a zaměstnavatelů a zjednoduší kolektivní vyjednávání.

Pozoruhodný náhled byl pak získán v oblasti personálního poradenství: „Současná role odborových orgánů, jejich současné pravomoci, vynutitelnost jejich stávajících práv, spíše svádějí k formálnímu plnění a nejsou tak dostatečným arbitrem při řešení případných sporů mezi zaměstnancem či spíše profesními skupinami zaměstnanců a zaměstnavatelem. Ovšem ani sebelépe upravené a vynutitelné pravomoci orgánů odborových organizací nemohou zajistit skutečnou autoritu delegovaných zástupců zaměstnanců v případech, kdy jsou jejich osobnostní a profesní schopnosti na nízké úrovni. Není ovšem sporu o tom, že cesta k posílení vlivu odborových orgánů vede přes zřetelné vymezení jejich práv a stanovení relevantních kritérií pro jejich uplatnění, vymáhání a případné sankcionování jejich porušení.“ [poradenská firma]. Přestože nejde o domněnku přesně vystihující zmíněný legislativní záměr, ukazuje tato citace podle našeho názoru výstižně faktický rozměr a parametry prostoru, ve kterém by se nastolený problém a jeho řešení mohly v praxi odvíjet.

Předmětná diskuse se zástupci podnikové sféry byla s ohledem na poměrně abstraktivní východisko zúžena především na dopady do procesu kolektivního vyjednávání, kde bylo nejspíše možné očekávat konkrétní zkušenosti dotázaných. Uvedené dílčí poznatky podle našeho názoru naznačují, že pohled podnikové praxe na nezbytnost vysloveně kogentní úpravy v dané oblasti zdaleka není jednoznačný, a to i s přihlédnutím k přirozené polaritě odborových a zaměstnavatelských zájmů. Z pohledu zaměstnavatelů otázka sama nereflexuje podle všeho praktické potřeby a požadavky prioritní povahy, naopak odbory tradičně požadují co nejkonkrétnější



propracování svých oprávnění v pracovněprávních vztazích, neboť doposud platná obecná ustanovení považují za častý zdroj nejen výkladových problémů, ale i konfliktů mezi sociálními partnery na úrovni podniků.

### **C. Právo zaměstnanců na informace a projednání**

V rámci novelizace ustanovení § 18 mělo dojít k zakotvení práva zaměstnance, aby byl ve stanovených případech informován o skutečnostech týkajících se většího počtu zaměstnanců (např. převod podniku, kolektivní uvolňování aj.). Toto právo mělo být realizováno prostřednictvím zástupců zaměstnanců a mělo být (tj. v souladu se záměrem MPSV) uskutečňováno dostatečně včas a s cílem dosáhnout dohody. Pokud by u zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace nebo jiní zástupci zaměstnanců, měl být v případech uvedených v zákoně zaměstnavatel povinen dotčené zaměstnance informovat, popřípadě s nimi jednat individuálně, a to bez ohledu na jejich počet.

Tato problematika byla předložena zástupcům podnikové sféry s dotazem, do jaké míry se podle jejich názoru uvedené změny promítnou v praxi v oblasti kolektivního vyjednávání a zda považují formulaci „dostatečně včas“ tak, jak byla v rámci záměru novely použita ve vztahu k právu zaměstnance na informace a projednání ve stanovených případech (tzn. pokud by přešla do zákona, aniž by došlo k její konkretizaci), za vyhovující pro potřeby praxe.

Formulace „dostatečně včas“ byla respondenty odmítnuta většinou jako nevyhovující, neurčitá a spíše danou oblast problematizující. Dotázaní zástupci podnikové sféry se zde shodují např. se stanoviskem ČMKOS vyžádaným ze strany MPSV k věcnému záměru novely z 22. 2. 1999, kde tato odborová centrála rovněž považuje daný pojem za „příliš volný“. Kromě toho ale ČMKOS také zdůraznila, že sleduje-li se procesem informací a konzultací se zástupci zaměstnanců skutečně „prohloubení sociálního dialogu, zejména na úrovni podniku, bylo by vhodné, aby zákon přesně vymezil lhůtu, v které je zaměstnavatel povinen ve stanovených případech informaci nebo konzultaci poskytnout.“ V tomto směru však, jak známo, došlo nakonec k řešení, které pominulo jakékoliv časové určení.

Pokud jde o meritorní obsah novelizace § 18, všeobecně převažující reakcí na straně dotázaných byla domněnka, že výrazný posun v dosavadní praxi nelze očekávat, neboť požadavky kladené na informovanost ze strany zákona nepřekračují stávající skutečnost, resp. někdy ani nedosahují v ČR obvyklých firemních

standardů. Vzhledem k tomu, že ani další diskuse pokoušející se z naší strany zpochybnit zmíněný odhad případných důsledků prohloubené informovanosti zaměstnanců nepřinesla podstatnou změnu v postojích respondentů, lze za tímto hodnocením spatřovat buď vysoké sebevědomí zástupců podnikové sféry v oblasti firemní kultury (z pohledu dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů a rozvoje kultivovaného vnitropodnikového sociálního dialogu a klimatu) nebo nedostatek konkrétní představitivosti, resp. podcenění možných rizik pro zaměstnavatele při neplnění zpřísněné obecně závazné pracovněprávní úpravy. Stejně tak je ovšem možno zmíněné hodnocení chápat jako výraz neznalosti novely nebo svědectví o nízké kvalitě manažerské firemní kultury.

Není pochyb o tom, že nové znění § 18 patří ke skutečně závažným změnám, které přinesla novela zák. práce. Pozoruhodná je zejména kogentní úprava povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance a projednat s nimi stanovené skutečnosti. Tím spíše může zanedbání nových povinností s nabytím účinnosti zákona spočívající např. v opomenutí, příp. modifikace vnitropodnikové předpisové základny, resp. zavedení dalších opatření na straně zaměstnavatele v dané oblasti vést ke vzniku rizika příslušných pracovněprávních důsledků včetně možných vícenákladů firmy. Z tohoto pohledu, a samozřejmě nejen proto, je nutno zdůraznit potřebu důkladného osvojení zákona například prostřednictvím publikovaných výkladů, a to v první řadě s ohledem na prioritní záměr zákonodárce, tj. se zřetelem k podstatným konsekvencím práva ES.

V rámci zmiňovaného záměru MPSV mělo při novelizaci zák. práce dojít i k úpravě povinnosti zaměstnavatele projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu s tím, že projednání má být neformální a má sloužit k předcházení zbytečným sporům. Zajímalo nás mínění podniků o této změně, proto jsme soustředili pozornost dotazovaných na jejich odhad významu takové úpravy pro řídicí praxi.

Obdobně jako u většiny ostatních dotazů odrážela stanoviska dotázaných především jejich celkový přístup k novelizaci zák. práce.

Negativnímu (nebo přesněji „ne zcela konstruktivnímu“) postoji odpovídá názor, že zmíněné ustanovení zákona je praxí podniku dlouhodobě předjíráno, počet stížností není vysoký a všemi stížnostmi se vedení a příslušné profesní orgány zevrubně zabývají. Do této kategorie reakcí lze zařadit rovněž stanovisko zpochybňující význam novelizované pracovněprávní úpravy pro praxi obecně, a to

z titulu nedůvěry a skepse určitého přetrvávajícího typu personálního řízení k iniciativám a aktivitě zaměstnanců vůči zaměstnavateli vůbec a vhodnosti (oprávněnosti) jejich kritických podnětů a stížností zvláště. Zejména tento postoj, ač nebývá výslovně deklarován a není převažující, je bohužel dodnes mnoha českým manažerům vlastní a je proto nutno očekávat, že jako takový bude ve firmách také často uplatňován.

Setkali jsme se samozřejmě i s vysloveně konstruktivními pohledy u dotazovaných manažerů i personalistů, z nichž vyjímáme v první řadě oprávněné připomínky upozorňující na nezbytnost vytvořit urychleně podmínky potřebné pro implementaci zpřísněných nároků na firemní management v dané oblasti, tzn. vytvoření odpovídající podnikové kultury, zejména uplatnění kultivovaného stylu řízení a zaujetí příslušné pozice personalistiky v hierarchii podnikových činností včetně personálního posílení příslušných firemních útvarů. V dané souvislosti by také byl přivítán institut rozhodčích komisí, které by měly pozitivní význam pro řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Dotázaná firma, reprezentující v souboru respondentů personální poradenství, formulovala vyhraněný názor, že jde v zásadě o právní kodifikaci vyžadované standardní manažerské povinnosti. V podnicích, kde zástupce vlastníka, příp. sám vlastník nebo firemní management bez průtahů řeší připomínky a stížnosti zaměstnanců, nejsou problémy s „šedou komunikační zónou“.

Bylo by opravdu žádoucí, kdyby u uživatelů zákoníku práce postupně převládl názor, že novela, která v § 25c odst. 7 zakotvila povinnost zaměstnavatele „projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“, aniž by tím bylo dotčeno „právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu“, tak skutečně učinila nejenom ve prospěch zaměstnanců a jejich práv, ale ve svých důsledcích i v zájmu efektivnosti personálního řízení našich firem. To by se v praxi mělo projevit nejenom seriózností, tzn. úplností a věcností při vyřizování stížností, ale i co nejkratšími odpovědnými termíny, přestože zákon v tomto případě žádné lhůty nestanoví. Rozhodně však platí, že vstřícným a důsledným akceptováním nejenom litery, ale i zamýšleného účinku zákona, tzn. adekvátním promítnutím do systému personálního řízení, se firmy mohou do budoucna vyhnout riziku zbytečných a nepopulárních soudních sporů.

To má svůj význam bez ohledu na to, jakým způsobem se v daném ohledu novela zák. práce vypořádala s požadavky práva ES. Novela převzala základní zásadu, ovšem příslušné směrnice ES požadují více. Členský stát má učinit vše potřebné, aby zaměstnance v případě jeho stížnosti ochránil před případnou mstou zaměstnavatele, a také aby si zaměstnanci byli vědomi svých práv. Je zřejmé, že tyto požadavky může samotná deklarace jen obtížně naplnit a je otázkou, zda i např. nově zařazený odst. 3 v § 7 zák. práce je pro dosažení žádoucího stavu postačující. Podobně jako u řady dalších novelou dotčených ustanovení by tak mohla pro jejich aplikaci v praxi důležitou úlohu splnit nějaká forma „úředního“ výkladu MPSV.

Velmi důležitým opatřením ve prospěch informovanosti zaměstnanců měla být avizovaná povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o pracovních podmínkách, resp. o nejdůležitějších aspektech pracovního poměru, vztahující se na pracovní poměry založené smlouvou, ale i volbou a jmenováním, dále na změny pracovního poměru a na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Určité informace, zejména podstatné náležitosti pracovní smlouvy, ujednání o pracovní době, dovolené na zotavenou apod. by přitom nemohly být řešeny pouhým odkazem na příslušné právní předpisy.

Přestože k naplnění navrženého záměru v plném rozsahu při novelizaci nedošlo, jsou změny založené doplněným zněním § 32 (odst. 3 až odst. 6) zák. práce natolik zásadní, že odpovědi zástupců dotazovaných podniků a odborů na otázky o významu a příp. praktických důsledcích původně zamýšlené legislativní úpravy v podnikové praxi mohou mít i z určitého časového odstupu svůj význam.

Na okraji názorového spektra jsou obvyklé skeptické odhady spočívající v domněnce o bezvýznamnosti zmíněné nové povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, resp. o převážně formálně administrativních důsledcích takového legislativního opatření. Je postrádáno bližší upřesnění, jakou formou má být zaměstnanec o náležitostech pracovního poměru informován, je kladena otázka, zda nedodržení povinností stanovených zákonem bude v daném případě nějak sankcionováno, resp. zda se nejedná jenom o proklamativní ustanovení vedoucí pouze k nárůstu administrativní náročnosti na straně zaměstnavatele.

Převažují však názory domýšlející možné negativní důsledky nedůsledného promítnutí do podnikové praxe. Uvedené povinnosti zaměstnavatele jsou považovány za velmi významné (věcně oprávněné), zaměstnanec by měl vždy vědět, za jakých podmínek pracuje a měl by mít možnost se naplnění těchto svých

práv soudně domoci. Předmětná změna však nepředstavuje výhodu pouze pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, který může profitovat např. z detailního vymezení svých nároků požadovaných pro výkon práce na dané pracovní pozici (pracovním místě) v rámci pracovní smlouvy nebo v jiném právně relevantním dokumentu, a to i z hlediska prosazení principu rovných příležitostí (analýza a katalogizace pracovních činností prováděných v podniku je chápána jako jeden z předpokladů uplatnění rovných podmínek v oblasti odměňování a rozvoje profesních kariér). Novelizace si nutně vyžádá proškolení personalistů a vedoucích zaměstnanců v oblasti sjednávání prac. poměrů a vlastní implementaci nové legislativní úpravy rozsahu a podmínek informovanosti zaměstnanců bude předcházet generální inventura firemních standardů v oblasti pracovněprávní, a to včetně vytvoření již zmíněného katalogu prací s detailním popisem pracovních pozic na základě zevrubné analýzy pracovních činností.

Uvažujeme-li však možný vliv na přístup podniků k uzavírání nových pracovních poměrů, na něž byli zástupci podnikové sféry rovněž dotázáni, je v současnosti ovlivněn více faktory, z nichž nejdůležitější je výběr kandidáta splňujícího co nejlépe požadavky týkající se potřebných znalostí, dovedností a schopností. Pokud lze tedy hovořit např. o větší zdrženlivosti, resp. opatrnosti při výběrech, nepůjde zřejmě o důsledek vyšších nároků na informovanost stanovených zákonem. Rovněž tak dotázaní nepředpokládali, že by bylo možno očekávat závažnější důsledky daného legislativního opatření očekávat v oblasti jmenovaných funkcí, kde většina podniků disponuje manažerskými smlouvami obvykle poměrně zevrubně upravujícími podmínky výkonu těchto vedoucích funkcí.

Z toho, co bylo doposud uvedeno k očekávání podniků, pokud jde o dopady některých legislativních změn v oblasti informovanosti zaměstnanců, je podle našeho názoru třeba v první řadě vyzdvihnout zjištění, že právě tyto změny mohou pravděpodobně být zejména pro střední a velké podniky jedním z rozhodujících podnětů k celkovému přehodnocení uplatňovaného instrumentária stávající firemní personalistiky, a to v oblasti vnitropodnikové předpisové základny, využívaných postupů a zavedených personálních řídicích standardů. Je rovněž zřejmé, že lepší výsledky lze očekávat u firem spatřujících v komunikaci nezbytnou podmínku vlastní konkurenceschopnosti.

#### **D. Ochrana osob oprávněných jednat za zaměstnance**

Spolu s prohloubením ochrany osob oprávněných jednat za zaměstnance byla v novele zák. práce zakotvena povinnost zaměstnavatele poskytovat těmto osobám potřebné podklady, aby se mohly seznámit s právy a povinnostmi a řádně vykonávat své funkce. Zaměstnavatel bude dále povinen poskytnout těmto osobám nezbytné prostředky k zajištění jejich činnosti, poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu k výkonu této činnosti a k účasti na školeních pracovní volno s náhradou mzdy. Na straně zaměstnavatele bude také povinnost hradit nezbytné náklady související s činností osob oprávněných jednat za zaměstnance, atd. V souvislosti s tím jsme požádali zástupce dotázaných podniků, aby se pokusili odhadnout, zda zmíněná opatření nemohou vyvolat příp. komplikace na straně zaměstnavatele, např. v organizaci práce, nebo způsobit podstatné zvýšení nákladů.

Nelze pochopitelně popřít, že východisko k položeným dotazům bylo formulováno v obecné rovině, domníváme se však, že ani novela zák. práce ve schválené podobě neposkytuje v tomto směru zcela konkrétní vodítko, mnohé v této oblasti samozřejmě zůstává otevřené pro konkrétní řešení v rámci kolektivního vyjednávání.

Dotázaní většinou nepředpokládají ani větší komplikace, ani podstatné zvýšení nákladů v souvislosti s promítnutím uvedených záměrů navrhovatele, určité problémy by mohly nastat pouze v případě firem se zahraničními vlastníky (např. z asijských zemí a vůbec z teritorií mimo EU). Někteří respondenti však připouštějí, že příslušná opatření si vyžádají zvýšené finanční nároky a je potom otázkou, zda resp. do jaké míry bude vynaložení těchto prostředků kompenzováno případným snížením daňového základu.

## **E. Pracovní poměr**

Všeobecně lze říci, že pracovní poměr je v našich podmínkách zcela převažující formou zaměstnávání aktivního obyvatelstva. Ze zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, vyplývá, že zaměstnanci se podílejí na předmětu činnosti zaměstnavatele zejména v pracovním poměru, který je zároveň cit. všeobecně závaznou právní normou preferován jako hlavní forma zaměstnávání občanů. Pracovní poměr je nejobvyklejší forma pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je elementárním, nejzávažnějším a nejfrekventovanějším pracovněprávním vztahem.

Zák. práce rozlišuje, jak známo, tři způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy, jmenování nebo volby (v praxi převažuje vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy). S problematikou rozvázání pracovního poměru zaměstnanců jmenovaných nebo zvolených do funkcí však mohly být v praxi za určitých okolností spojeny nejasnosti, zejména nedošlo-li mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem k dohodě.

Již věcný záměr novely navrhoval výslovně stanovit v § 65, že v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď podle § 46, odst. 1, písm. c) v důsledku odvolání nebo vzdání se funkce a nemá pro něho práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci nebo zaměstnanec takovou práci odmítne, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci by v tomto případě příslušela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Je zřejmé, že takové opatření implikuje důsledky pro podnikovou personální politiku (např. v institutu manažerských smluv, pokud jsou v podniku uzavírány), proto jsme se zeptali zástupců dotazovaných firem, jaké případné dopady do personální praxe jejich zaměstnavatele může podle jejich názoru taková legislativní změna vyvolat.

Ukázalo se, že ani velké podniky naznačený problém systémově neřešily, obvykle došlo k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem včetně určitého nároku na kompenzaci na straně zaměstnance. V zásadě lze říci, že zaměstnavatelé postupovali dle § 65 zák. práce ve stávajícím znění a propláceli náhrady, a to až do té doby, než byly vydány příslušné judikáty. Obecně připouštějí, že dopady novelizované úpravy mohou být značné.

Převládajícímu obrazu se opět poněkud vymyká mínění oslovené poradenské firmy, která v této souvislosti zdůraznila, že ukončení pracovního poměru podle § 46, odst. 1, písm. c) zák. práce je velmi často jediná možnost, jak ukončit pracovní

poměr se zaměstnancem, jehož pracovní výkon trvale klesá, nebo se stal skutečně nadbytečným, či po určité době stále neplní očekávání ve výkonu funkce. Je tedy zřejmé, že v mnoha případech nebude mít zaměstnavatel prakticky další zájem na setrvání takové osoby ve firmě. Je potom neadekvátní nabízet jinou vhodnou práci a náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu uznání překážek v práci na straně zaměstnavatele „jsou přinejmenším zavádějící“. Institut manažerských smluv v současné době obvykle nepoužívá sankce za nesplnění požadovaných výsledků, neboť tyto požadavky nedefinuje buď vůbec nebo jenom vágně či pouze zčásti. Riziko spojené s výkonem manažerské funkce nebývá řádně a transparentně popsáno. Zdůrazňovány a kvantifikovány jsou pouze výhody, požitky a výše případného odchodného. Obecně kterýkoliv zaměstnanec, který nesplnil požadavky na výkon funkce, k nimž by se odpovídající formou zavázal, by měl bez náhrady takovou funkci (pracovní místo) opustit a jinou otázkou potom je, jak dále v takovém případě postupovat.

Jak známo, kvalifikuje skutečně novela zák. práce v § 65, odst. 3 takovou situaci, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance ve „volené“ nebo „jmenované“ funkci, jemuž skončilo volební období, byl odvolán nebo se vzdal funkce, jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, jako překážku v práci na straně zaměstnavatele, a dále nově v § 29, odst. 3 umožňuje sjednat s takovým vedoucím zaměstnancem „právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka“ a se sankcí neplatnosti pro ujednání odporující uvedeným podmínkám. Těmito opatřeními zákon podle našeho názoru dostatečně vyhověl převažující praxi.

Ještě častější diskuse než problémy spojené s rozvázáním pracovního poměru se zaměstnanci ve vedoucích „jmenovaných funkcích“ vyvolávala otázka vhodnosti dosavadní zvýšené legislativní ochrany poskytované zák. práce některým kategoriím zaměstnanců, zejména absolventům škol tím, že s nimi nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou ( § 30, odst. 2, avšak s výjimkou případů, kdy tyto osoby písemně požádají zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou - paragr. 30, odst. 3) ani zkušební dobu (paragr. 31, odst. 4). Tato zvýhodnění v praxi vedla zvláště v posledních letech často k tomu, že zaměstnavatelé, kteří při výběru nových zaměstnanců vycházeli pochopitelně z podmínek trhu práce vyznačujícího se obecně zřetelným převisem poptávky po zaměstnání nad nabídkou,



přijímali především absolventy středních i vysokých škol, učilišť a odborných učilišť do pracovního poměru jedině za předpokladu, že tito mladí lidé požádají o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Docházelo tak naprosto běžně, a to i u zaměstnavatelů s jinak v našich podmínkách nadprůměrně kultivovaným přístupem k zaměstnancům, k obcházení zákona. Ve zvýšené pracovněprávní ochraně však byla především spatřována faktická pozitivní diskriminace daných skupin osob a hlavní příčina jejich specifického, horšího postavení na trhu práce projevujícího se především relativně vyšší mírou nezaměstnanosti.

Ke zlepšení situace byla navrhována různá a často protichůdná opatření, nejčastěji se však navrhovalo zrušení uvedené pracovněprávní výlučnosti předmětných skupin osob. Věcný záměr novely žádnou změnu úpravy v jejich postavení nepřinášel, naopak návrh zpracovaný MPSV a předložený k vnitřnímu resortnímu připomínkovému řízení předložil zcela nové znění § 30, který ve dvou odstavcích odstranil zmíněnou vyšší ochranu, zásadně však omezil také možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou vůbec (při vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele „spočívajících v organizaci nebo charakteru práce nebo na základě odůvodněné písemné žádosti zaměstnance.“)<sup>4</sup>. Vzhledem k výše zmíněným eventualitám nás zajímal názor dotázaných podniků na vhodnost příp. nové legislativní úpravy v oblasti stávající zvýšené ochrany zákonem stanovených skupin, a to s ohledem na dosavadní zkušenosti s uplatňováním citovaného ustanovení zák. práce v praxi.

Získané odpovědi v zásadě nevybočovaly z očekávaného rámce: uvedená legislativní ustanovení se podle respondentů často obcházejí a navíc jsou diskriminující, jedná se o formální záležitost – „papírový paragraf, který nemá reálnou váhu, bude se obcházet jako doposud“ [státní podnik působící v oblasti spojů]. Souhlas se stávající úpravou jsme zaznamenali jen zcela výjimečně.

Pokud jde o řešení do budoucna, názory se přirozeně spíše rozcházejí. Pozoruhodný, ovšem nereálný, je námět odkázat celou problematiku (tj. postavení absolventů škol a dalších skupin osob v pracovním poměru a jejich pracovněprávní ochranu) na kolektivní vyjednávání. Poradenská firma se domnívá, že stávající formy „sanování“ zaměstnavatelů jsou nevyhovující a přimlouvala by se za daňové úlevy –

---

<sup>4</sup> VÚPSV ve svých připomínkách k návrhu novely zák. práce vyžádaných MPSV k tomu navrhl doplnit podmínku, aby ustanovení o zdůvodnění žádosti zaměstnance obsahovalo rovněž důvody, jež zaměstnance k požadavku vedly, „jinak by šlo pouze o běžně obcházenou formalitu“, a dále výslovně stanovit zákaz přímo nebo nepřímě k podání žádosti zaměstnance nutit.

toto řešení má podle respondenta svou „bilanční logiku“, neboť disproporci danou menším podílem zmíněných skupin zaměstnanců na vytváření výnosů krátcí zisk by daňové úlevy mohly do jisté míry narovnat. Otevřeně se k obcházení zákona do budoucna hlásí málokterý podnik, jako např. v případě tohoto poněkud naivního názoru: „pokud by i nadále platilo, že absolvent školy o pracovní poměr na dobu určitou může požádat, praxi by to vyhovovalo“ [středně velký výrobní podnik v oboru elektrotechniky].

Přijatá novela zák. práce neponechala, jak známo, tuto problematiku úplně beze změny a zvolila určitý kompromis. Nedotkla se sice ust. § 30, v § 31 však zrušila odstavec 4 týkající se nemožnosti sjednat zkušební dobu v případech, kdy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Věcně související s problematikou pracovněprávní ochrany stanovených skupin osob v pracovním poměru je otázka opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, resp. tzv. řetězení opakovaně sjednávaných, po sobě bezprostředně následujících pracovních poměrů (v uvedené oblasti novela zák. práce změnu nepřinesla). Tento poměrně frekventovaný jev vychází z poslední dobou velmi rozšířené praxe uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Zaměstnavatelé preferují pracovní poměry opakovaně uzavírané na dobu určitou, obvykle na dobu jednoho kalendářního roku a opakovaně sjednávají i zkušební dobu. Obvyklé zdůvodnění se odkazuje na všeobecně neuspokojivou ekonomickou situaci a s tím související nejasnou perspektivu firmy, s praxí opakovaně sjednávání pracovních poměrů se však setkáváme i u tradičně prosperujících, významných zaměstnavatelů – resortních „lídru“ s několika tisíci zaměstnanci, a to i v „ideologicky“ propracované podobě, kdy tvoří základní kámen oficiální personální koncepce (personální strategie). Jde o určitý způsob promítnutí principu selekce firemního personálu v oblasti zaměstnanosti (např. velký renomovaný stavební podnik rozlišuje zaměstnance na „kmenové“ a „operativní“ s diferencovanou možností přístupu k sociálním výhodám a vzdělávacím programům, přičemž „kmenovým“ se zaměstnanec stává až po uplynutí alespoň tříletého období, v jehož průběhu ve firmě pracoval ve třech po sobě následujících pracovních poměrech trvajících vždy 12 kalendářních měsíců).

Možnost pružně reagovat na poptávkovou situaci včasným přizpůsobením firemní zaměstnanosti, a to nejen co do počtu, ale i struktury pracovních sil, je v některých sektorech, např. v již zmíněném stavebnictví, nutno považovat za jednu

z nezbytných podmínek konkurenceschopnosti. Mnohem častěji je však podle našeho názoru opakované sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou projevem záměru zaměstnavatele vyhnout se rozvázání pracovního poměru legálními způsoby, zejména výpovědí z organizačních důvodů, spojenou s finančním odškodněním zaměstnance poskytnutím odstupného podle zákona (uplatnění ostatních výpovědních důvodů vážících se k osobě nebo chování zaměstnance jsou firemním managementem obvykle považovány za věcně i administrativně komplikované a problematické).

Názor oslovených zástupců podnikové sféry na vhodnost, resp. nezbytnost změny doposud platné legislativní úpravy v této oblasti překvapivě není zdaleka jednotný. Převažuje samozřejmě pohled preferující možnost zaměstnavatele neomezeně sjednávat pracovní poměry na dobu určitou (rozhodující podle některých respondentů je potřeba praxe na straně zaměstnavatele, přičemž volba druhu pracovního poměru je otázkou dohody zaměstnavatele s přijímaným zaměstnancem, pro zaměstnavatele je vzhledem ke krátkosti zkušební doby termínovaný pracovní poměr často jediná možnost, jak se v případně nutnosti bez problémů s nevyhovujícím zaměstnancem rozejít apod.). Část respondentů také zdůrazňuje, že termínovaných pracovních poměrů využívají pouze u důchodců a v případě náhrad za mateřskou dovolenou, tzn. ryze účelově. Opakovaně tento druh pracovního poměru sjednávají pouze ojediněle.

Někteří zástupci podniků považují legislativní změnu v této oblasti za žádoucí, a to takovým způsobem, aby k řetězení termínovaných pracovních poměrů nedocházelo. Poradenská firma zdůrazňuje, že zejména u vybraných vysoce kvalifikovaných profesních skupin specialistů je třeba sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou považovat za problematické nebo nevhodné. Možnost neprodloužení termínovaného pracovního poměru (ze strany zaměstnavatele) je samozřejmě pro zaměstnance velmi zneklidňující okolnost, působí stresujícím způsobem na vlastní pracovní výkon a ve firmě může být faktorem nepříznivě ovlivňujícím sociální klima a poškozujícím interpersonální vztahy. Pozoruhodný je v této souvislosti odkaz na historické konsekvence („je otázkou, zda v tomto středoevropském prostoru, který je zkušenostmi z historie sycen odevzdaným fatalismem, je tento způsob zaměstnávání vůbec ekonomicky a sociálně přínosný“).

## **F. Pracovní doba a doba odpočinku**

V oblasti délky a rozvržení pracovní doby, přestávek v práci, úpravy pracovní pohotovosti, práce přesčas a noční práce, jakož i v úpravě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu přinesla novelizace zák. práce v souvislosti s harmonizací národní legislativy s právem ES celou řadu změn avizovaných již uvedeným věcným záměrem novely. Také v těchto otázkách však byly již před novelizací registrovány zejména ze strany úřadů práce, ale i odborů v praxi problémy s dodržováním příslušných ustanovení zákona (např. nevykazování přesčasové práce ze strany zaměstnavatelů, sjednávání vyšší mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas bez toho, že by byl stanoven rozsah této přesčasové práce a že by bylo zřejmé, zda se jedná o nařízenou nebo dohodnutou práci přesčas, nedodržování ustanovení o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu vedoucí k přetěžování zaměstnanců a k riziku pracovních úrazů, apod.).

V souvislosti se zpřísněním legislativních podmínek nás proto zajímalo, jak zástupci podnikové sféry nahlízejí na příslušné legislativní změny, zda se tyto změny mohou stát podnětem pro zavedení podstatných úprav v organizaci práce nebo k rozšíření počtu zaměstnanců firmy z titulu vyšší potřeby práce, a dále k jakému navýšení osobních nákladů může v souvislosti s novelizací v této oblasti dojít.

Přestože zavedení evropských standardů v oblasti uvedených pracovních podmínek prostřednictvím přijaté novely zák. práce může být podle našeho mínění pro řadu podniků poměrně zatěžující, a to přinejmenším z pohledu požadavků na organizaci práce, názory respondentů tomu (s výjimkou personální poradenské firmy, která předvídá problémy při dosahování dosavadního pracovního výkonu při srovnatelných nákladech, včetně nutnosti redefinovat zaměstnanecké motivační programy) neodpovídají. Některé podniky zřejmě nedoceňují dopady legislativních změn, a to i proto, že jsou zatím jen velmi obtížně schopny plánovat v dlouhodobějším časovém horizontu celkové i strukturální (profesní) personální potřeby. Je ale třeba zároveň připomenout, že v době, kdy byl výzkum realizován, bylo možno vycházet jen z publikovaných návrhů, takže s nabytím účinnosti novelizovaného znění mohou být názory podnikového managementu odlišné a zejména reálnější.

Jiný obraz bychom ovšem získali, kdybychom za zřejmým podceněním dopadů nové pracovněprávní legislativy (v daném případě na úseku pracovní doby a doby odpočinku, ale i obecně) měli spatřovat již zmíněnou velmi častou tendenci

řady zaměstnavatelů obcházet nebo nedodržovat příslušná ustanovení zákona. Definitivně nepříznivé podmínky pro takové zaměstnavatelské jednání, vedoucí k získání neoprávněné konkurenční výhody, může ovšem přinést až vstup ČR do podnikatelsky vyspělého prostředí EU.

Další významnou změnu přináší novela zák. práce prodloužením základní výměry dovolené na čtyři týdny za kalendářní rok - s výjimkou zaměstnanců nepodnikatelských subjektů, kterým přísluší nárok na pět týdnů dovolené a s výjimkou pedagogických a akademických pracovníků s nárokem na osmitýdenní dovolenou. Doposud platné - tj. do konce roku 2000 – znění § 102 stanoví základní výměru dovolené v délce tří týdnů, dovolená v délce čtyř týdnů za kalendářní rok přísluší dle odst. 2 zaměstnanci, který do konce daného kalendářního roku dosáhne alespoň 15 let trvání pracovního poměru po 18. roce věku. Uvedenou jednotnou základní výměru dovolené spolu s odpovídajícím zjednodušením ust. Zejména § 102, resp. 103 zák. práce obsahoval již věcný návrh novely, neboť bylo nutno vyhovět směrnici ES č. 93/104 EC, která se vztahuje na problematiku dovolené zaměstnanců a stanoví minimální nárok právě v rozsahu čtyř týdnů.

V souvislosti s touto modifikací stávající úpravy může doznat změn i dosavadní praxe běžně využívající možnosti dané § 102 odst. 3 zák. práce sjednat v kolektivních smlouvách podnikatelských subjektů prodloužení dovolené nad zákonem stanovenou výměru. Zajímalo nás proto, jak odhadují zástupci podniků chování sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání po nabytí účinnosti novely. Všeobecně převažoval názor, že ke změnám kolektivních smluv v oblasti dovolené dojde, a zcela zřetelně byly vyslovovány zejména obavy z možných snah na straně zaměstnavatelů kompenzovat zvýšené náklady na pracovní sílu v určitém segmentu její věkové struktury, a to na úkor rozšířené dovolené ostatních zaměstnanců. Respondenti však připouštějí také frekventovanou tendenci zaměstnanců nečerpat dovolenou i všeobecné důsledky dovolených pro organizaci práce, tzn. faktory zpochybňující reálný motivační význam, resp. ekonomicky přínosný efekt dalšího rozšiřování nároku na dovolenou.

### **G. Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů**

Novela přináší důležité změny i v oblasti mzdové, mzdových náhrad a náhrad výdajů. Tyto změny, týkající se splatnosti mzdy, bezhotovostní výplaty mzdy, náhrad mzdy při přerušení práce atd., mají především harmonizační charakter, odpovídají však i potřebám praxe, proto jsme se zeptali na význam takových úprav pro zaměstnance firmy respondenta. Ukázalo se, že dotázaní zástupci podniků novelizovanou úpravu povětšinou přivítali.

Např. zpřísnění podmínek pro bezhotovostní výplatu mzdy nepřinese podle jejich vyjádření podnikové sféře závažnější problém, většina dotázaných podniků ostatně sjednává v pracovní smlouvě tuto formu výplaty již delší dobu. Někteří významní zaměstnavatelé (co do počtu zaměstnanců i pokud jde o zaměstnavatelské renomé) výslovně uvádějí, že podporují modernizaci platebních nástrojů, resp. podmínek jejich uplatnění v pracovní legislativě a dopady do vnitropodnikové předpisové základny, příp. do kolektivní smlouvy neočekávají.

S oblastí odměňování souvisí rovněž otázka poskytování odstupného. Přestože se změnou úpravy odstupného ( § 60a zák. práce) věcný záměr novely původně nepočítal, stal se zákonem stanovený rozsah ve výši dvojnásobku průměrného výdělku velmi populárním a frekventovaným problémem a dosud platná úprava jedním z nejčastěji obcházených ustanovení zák. práce, takže nás zajímal názor podniků i na tuto problematiku.

Většina respondentů považovala určité rozvolnění stávající úpravy, pokud jde o výši odstupného, za žádoucí. Řešení otázky odstupného v zák. práce by se mělo přiblížit praxi, výše odstupného by podle dotázaných neměla být regulována vůbec, nebo jsou navrhovány jiné, obvykle z pohledu zaměstnanců velkorysejší limity. Diskuse se zástupci podnikové sféry tak ještě před přijetím novely ukázaly, že poskytnutí prostoru k adekvátnímu promítnutí a zohlednění specifických zvyklostí firem a ekonomických možností zaměstnavatelů v oblasti výše odstupného přiznávaného zaměstnancům by mělo být nezbytnou součástí správného legislativního řešení.

## V. Závěr

Průzkum zaměřený na přístup podnikové sféry k novelizaci pracovněprávních předpisů přinesl konkrétní zjištění, z nichž některá mají podle našeho názoru širší význam. Ze získaných poznatků obecnější povahy vyjímáme následující :

- Přes relativně intenzivní medializaci při projednávání novely zák. práce v Parlamentu, která nepochybně přispěla k vyšší obeznamovanosti zejména ve sféře menších zaměstnavatelských subjektů, neslibují zřejmě výsledky provedeného šetření v oblasti informovanosti podnikové sféry jako celku převládající příznivé, vstřícné přijetí novelizované pracovněprávní úpravy. To má svůj význam především s ohledem na potřebu zajistit věcně adekvátní, neformální promítnutí evropských legislativních standardů ve firemní praxi v ČR a ukazuje na nezbytnost prohloubeného informačního působení v průběhu víceletého implementačního období i na nutnost další legislativní práce.
- Naopak v koncepční rovině úpravy pracovněprávních vztahů lze vysledovat, a to i přes ne zcela jednoznačné stanovisko podnikové sféry, převažující všeobecný rámcový soulad zaměření legislativních prací v oblasti pracovního práva s potřebami firemní praxe.

Pokud jde o stanovisko podniků k vybraným oblastem novely zák. práce, považujeme za nejdůležitější tato parciální zjištění:

- Důsledná implementace zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a eliminace diskriminačního jednání zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, které patří mezi prioritní požadavky stanovené novelou zák. práce, se z pohledu podnikové praxe řadí zároveň mezi nejčastěji a nejvíce podceňované úkoly personálního řízení. Neformální uplatnění a úplné prosazení těchto principů ve firmách, provázené významnými dopady v personální oblasti, je nepochybně záležitostí víceleté perspektivy, a to zřejmě i po našem přijetí do EU.
- Otázka úpravy odborových pravomocí v pracovněprávních vztazích nepatří na straně zaměstnavatele mezi problémy, jejichž legislativní řešení by bylo považováno za naléhavé. Požadavky kladené novelou na rozsah informací poskytovaných zaměstnancům nepřesahují podle většiny respondentů standard

obvyklý v ČR. Komplikace ani podstatné zvýšení nákladů nejsou očekávány ani v souvislosti s prohloubením ochrany osob oprávněných jednat za zaměstnance.

- V oblasti vzniku a skončení pracovního poměru, pracovní doby a doby odpočinku a v oblasti mzdové problematiky se průzkum soustředil pouze na některé v podnikové praxi frekventované dílčí problémy – otázku rozvázání pracovního poměru zaměstnanců jmenovaných nebo zvolených do funkcí, zaměstnávání absolventů škol, opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (které bylo původně součástí návrhu novely), rozšiřování nároku na dovolenou, bezhotovostní výplaty mzdy, odstupného.

Získaná zjištění ukazují na převahu ryze pragmatického náhledu, snaha o inovativní přístup byla zaznamenána jen výjimečně. Velmi často se projevuje nedocení změny, které novela v personální praxi zakládá.



## Přehled použitých pramenů

Asociace pro podporu a rozvoj kolektivního vyjednávání k budoucí nové kodifikaci pracovního práva. *Práce a mzda*, 46, 1998, č. 13 s. 20 - 24

Hála, Jaroslav a Baštýř, Ivo. Stanovisko k návrhu novely zákoníku práce. VÚPSV čj. 250/030899, 1999

Informace o stanoviscích sociálních partnerů k materiálu "Principy navrhovaných změn zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v některých rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech" (ČMKOS ČMKOS-LR-22/99, Svaz průmyslu GŘ/89/99/Be, Konfederace umění a kultury 93/99, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR 22.2. 1999). Praha, 1999

Jakubka, Jaroslav. *Zákoník práce. Praktik*, 1999

Jakubka, Jaroslav. *Novela zákoníku práce. Personální servis*, 2000, č. 7-8, s. 2 - 17

Kahle, Bohuslav. *Konec pracovního práva v Čechách?* *Práce a mzda*, 44, 1996, č. 4, s. 1-3

Kostečka, Jan. *Několik úvah o autonomní tvorbě pracovního práva v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.* *Právo a zaměstnání*, 1996, č. 6, s.10 -14

Kubínková, Marcela. *Ochrana pracovníků - národní studie.* Praha: ČMKOS, 1999

*Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 26.7. 1999

*Odbory pro jednotný kodex práce, nebezpečí návratu do 19. století.* *Sondy*, 1996, č. 13, s.5

Čornejová, Helena a Pelc, Vladimír. *Daňový režim nadstandardů.* *Sondy*, 1995, č. 6, s. 1- 4 příl.

Čornejová, Helena a Pelc, Vladimír. *Daňový režim nadstandardů.* *Sondy*, 1995, č. 7, s. 1- 4 příl.