



Tisková zpráva

ze dne 2. 3. 2007

I. Zákoník práce nezúžil okruh platnosti lustračního zákona ve státní správě

Není pravda, že by méně lidí ve státní správě na vedoucích místech povinně obsazovaných jmenováním podléhalo splnění podmínek lustračního zákona.

Stanovisko reaguje na rozdílné výklady porovnání starého a nového zákoníku práce a jeho kolize s lustračním zákonem kolem situace ve vedení České televize. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. s tzv. lustračním zákonem počítá. Vyplývá to z § 30 odst. 1 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že: „Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.“. V poznámce pod čarou č. 12 se odkazuje na tzv. lustrační zákon.

Z platného a účinného právního stavu není možné dovozovat, že se okruh dalších určených pracovních míst (funkcí), v rozsahu podle § 73 odst. 2 zákoníku práce, s výjimkou případů, kdy nebyla sjednána v pracovní smlouvě možnost odvolání z vedoucího pracovního místa (funkce), zúžil.

Z toho vyplývá, že u

- vedoucích pracovních míst (funkcí), na kterých se pracovní poměr povinně zakládá jmenováním (§ 33 odst. 3 zákoníku práce),
- dalších vedoucích pracovních míst v případě těch zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v § 1 odst. 1 písm. e), tzv. lustračního zákona, jsou vedoucí pracovní místa obsazována povinným jmenováním, protože to vyplývá ze zvláštního právního předpisu; těmito vedoucími pracovními místy jsou, například místa generálního ředitele České televize a ředitelů televizních studií, generálního ředitele Českého rozhlasu a ředitelů rozhlasových studií, ředitele České tiskové kanceláře, generálního ředitele státní organizace Správy železniční dopravní cesty,
- dalších vedoucích pracovních míst (místa vedoucích organizačních útvarů zaměstnavatele), u kterých se pracovní poměr nezakládá jmenováním, nýbrž pracovní smlouvou, jejichž okruh vyplývá z § 73 odst. 2 zákoníku práce (v těchto případech je možné si odvolání z vedoucího pracovního místa sjednat v pracovní smlouvě),

je třeba požadavky tzv. lustračního zákona respektovat.



II. Změna zákoníku práce odstraňuje legislativní chyby

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas předloží vládě do konce května 2007 návrhy změn zákoníku práce, které mají odstranit řadu legislativně technických chyb, nepochybností s dalšími zákony a dalších nepřesností.

Vládní návrh nového zákoníku práce byl v Parlamentu ČR projednáván od 27. září 2005 do 23. května 2006. V tomto období projednával Parlament ČR řadu návrhů zákonů, které zasahovaly m.j. i do problematiky upravované novým zákoníkem práce. Některé z těchto návrhů zákonů byly schváleny a vyhlášeny ve Sbírce zákonů, některé však schváleny nebyly, nebo se jejich projednávání oproti návrhu zákoníku práce opozdilo, nebo bylo přerušeno a vzhledem ke konci volebního období již nebylo dokončeno. Ministr Petr Nečas k tomu uvádí: **„Tyto skutečnosti způsobily, že zákoník práce s přijatými zákony není provázán, anebo počítá se zákony, které nebyly schváleny. ČSSD a KSČM rozhodly o přijetí legislativního zmetku.“**

Nový zákoník práce obsahuje též nedostatky způsobené některými schválenými pozměňovacími návrhy, ale i nepřesnosti a chyby, způsobené zejména v důsledku nedostatečného času na odpovídající přípravu a projednání v průběhu legislativního procesu.

K odstranění výše uvedených nedostatků rozhodl ministr práce a sociálních věcí o zpracování návrhu novely zákoníku práce a některých dalších souvisejících zákonů. Má za cíl provést zasazení zákoníku práce do právního řádu, tedy provázání s dalšími zákony či návrhy zákonů. Dále věcně zpřesňuje některá ustanovení a přináší legislativně technické opravy a úpravy. Novela by neměla obsahovat konfliktní ustanovení a reakci na návrhy poslanců a senátorů podané ve druhém pololetí roku 2006 Ústavnímu soudu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce.

Neprojednání nebo neschválení některých zákonů mj. vyvolalo následující důsledky:

- Právní úprava dosavadního zákoníku práce, která byla harmonizována s právem Evropské unie a Evropských společenství, v zákoníku práce harmonizována není, a to jako důsledek neschválení antidiskriminačního zákona.
- Vládní návrh zákona o zdravotní péči, jehož projednávání bylo přerušeno, předpokládal existenci pracovního lékařství. S touto institucí počítá rovněž nový zákoník práce, protože však pracovní lékařství neexistuje, způsobuje uvedená situace aplikační problémy.
- V zákoníku práce nejsou promítnuty důsledky schválení zákona o registrovaném partnerství, ani zákona o veřejných neziskových zdravotnických zařízeních ani změny zákona o advokacii, jakož ani nového zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.



- Rovněž není vyjádřena souvislost a návaznost nového zákoníku práce a zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (č. 309/2006 Sb.).
- Zákoník práce obsahuje dále některé právní nepřesnosti, legislativně technická pochybení a některé pozměňovací návrhy, které vyvolaly nechtěný aplikační následek, který se projevuje ve výkladu z opaku.

Návrh zákona je v souladu s Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod. Rovněž je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je naše země vázána, jakož i v souladu s právem Evropské unie a Evropských společenství. Doplněním právní úpravy rovného zacházení, zákazu diskriminace a právních prostředků ochrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích, která nebyla v právní úpravě výslovně obsažena v důsledku zrušení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, a současně nepřijetí návrhu antidiskriminačního zákona, se tento soulad obnovuje.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k dalším plánům v této oblasti uvádí: **„Vyčkám na rozhodnutí Ústavního soudu a potom podám návrh zásadní koncepční změny zákoníku práce. Budu přitom prosazovat odstranění těch regulací, které brání pružnějšímu fungování pracovního trhu.**

V této souvislosti chce ministr podpořit tlak Evropské komise na flexibilnější pracovní trh v členských zemích EU. Ta předložila členským zemím Evropské unie k diskusi dokument Zelená kniha: „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století.“ Ministr práce a sociálních věcí neshledává důvody pro další regulaci na úrovni EU formou závazných předpisů v oblasti pracovního práva. Regulace nad rámec minimálních standardů pro EU se nejeví v důsledku rozdílných zájmů evropských zemí jako účelná. Nelze povinně přejímat ochranná opatření některých evropských zemí, která by v našich podmínkách mohla vyvolat negativní efekty na pracovním trhu.

Jiří Sezemský
vedoucí oddělení styků s veřejností