



Zákoník práce je poměrně vstřícný k zaměstnancům a ti se stále častěji se svými firmami soudí. Zejména v případě, že výpověď dostali podle svého přesvědčení neoprávněně.

například nárok na dovolenou, pravidla odměňování nebo upřesnění pracovních povinností, musí zaměstnavatel podle advokátky Kuchařové sdělit jinak. Nejlépe formou vnitřního předpisu či pracovního řádu, případně v kolektivní smlouvě.

Sjednání konkrétní výše mzdy ve smlouvě dává zaměstnanci větší jistotu a lze ho vnímat jako uznání, že je pro firmu důležitý. Výhodou je v tomto případě možnost sjednat mzdu s ohledem na práci přesčas, zejména když management podniku dopředu ví, že ji bude vyžadovat. Ve společnostech s mnoha zaměstnanci je však praktičtější používat mzdový výměr. V něm mzdu s ohledem na možnou práci přesčas sjednat nelze.

Současně platí, že cokoliv je uvedeno ve smlouvě, lze změnit jen na základě dohody se zaměstnancem. Vnitřní předpis, stejně jako pracovní řád, naopak může zaměstnavatel změnit jednostranně.

Ani dobře napsaná pracovní smlouva ovšem nepomůže při sporech o neplatnost pracovního poměru, vrácení přeplatků mzdy či náhradu újmy při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Takže zaměstnavatelé nemohou podceňovat ani další dokumenty upřesňující pracovní právní vztah. „V praxi se však setkáváme s tím, že ve firmě kolují v řadě verzí, protože se v průběhu času doplňovaly ustanoveními, převzatými z volně dostupných vzorů na internetu. Výsledkem jsou ujednání, která navzájem nejsou v souladu,“ podotýká Jan Kubica z Moore Legal CZ.

Příliš měkký zákoník?

Platný zákoník práce – tvrdí podnikatelé – je poměrně vstřícný k zaměstnancům, a tak soudy u pracovníprávních sporů obvykle rozhodují v jejich prospěch. Podle loňské ankety Hospodářské komory ČR by proto střední a velké firmy uvítaly možnost výpovědi bez udání důvodu. Radovan Hauk z poradenské skupiny Moore CZ dodává, že by domácím firmám pomohla i větší volnost při sjednávání pracovníprávních podmínek.

Kuchařová ovšem upozorňuje, že pracovní právo má v Evropě vlastní tradici a není možné najednou aplikovat pravidla běžná v USA. Což je právě takzvaný at-will employment, kdy podnik skutečně může propustit svého zaměstnance okamžitě a bez uvedení důvodu.

Zato by uvítala pokročilejší digitalizaci pracovníprávní dokumentace, což je rovněž požadavek větších firem. „Nedávno Nejvyšší soud ČR vydal rozhodnutí, v němž potvrdil možnost uzavřít za určitých okolností dohodu o ukončení pracovního poměru elektronicky, prostřednictvím e-mailu. Doufám tedy, že posun směrem k digitalizaci i v pracovním právu přijde, ačkoliv je před námi stále dlouhá cesta,“ řekla Kuchařová z Eversheds Sutherland.

A co s pomalými soudy? Advokát Kubica z Moore Legal CZ míní, že k rychlejšímu vyřizování pracovníprávních sporů by přispěla specializace soudních senátů a obsazování míst laických přísedících u okresních soudů a zástupci odborových a zaměstnaneckých svazů. Tedy lidmi dobře obeznámenými s projednávanou tematikou. ■