

Veřejná ochránkyně práv
Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.

V Brně dne 3. dubna 2014

Sp. zn.: 7/2014/SZD/MP

Vaše sp.zn.: Pl. ÚS 10/12

Ústavní soud
Joštova 8
660 83 Brno

Navrhovatel: Skupina 54 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Účastník řízení: Parlament České republiky – Poslanecká sněmovna a Senát

Věc: N á v r h na zrušení:

- ustanovení § 52 písm. h), § 54 písm. d) ve slovech „nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]“, § 57, § 192 odst. 5 věty druhé, § 286 odst. 3 a 4 a § 313 odst. 2 ve slovech „nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem“ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.,
- ustanovení § 39 odst. 2 písm. b), včetně poznámky pod čarou č. 79, a ustanovení § 54 odst. 1 věty druhé ve slovech „a b)“ zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

V y j á d ě n í

vedlejšího účastníka řízení k výše uvedenému návrhu

Příloha

Připomínky veřejného ochránce práv ze dne 4. dubna 2011

Systémem datových schránek

I.

Vyrozuměním ze dne 17. března 2014 jsem Ústavnímu soudu v zákonem stanovené desetidenní lhůtě sdělila, že ve věci návrhu na zrušení:

- ustanovení § 52 písm. h), § 54 písm. d) ve slovech „nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]“, § 57, § 192 odst. 5 věty druhé, § 286 odst. 3 a 4 a § 313 odst. 2 ve slovech „nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem“ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.,
- ustanovení § 39 odst. 2 písm. b), včetně poznámky pod čarou č. 79, a ustanovení § 54 odst. 1 věty druhé ve slovech „a b)“ zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.,

vstupuji dle ustanovení § 69 odst. 3 zákona č. 182/1992 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, do předmětného řízení jako vedlejší účastník.

II.

Výpověď zaměstnanci pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti z tohoto důvodu

Svůj nesouhlas k navrhované právní úpravě vyjádřil veřejný ochránce práv již v rámci vnějšího připomínkového řízení, kdy argumentoval tím, že napadaný výpovědní důvod nikterak nesouvisí s výkonem práce v pracovněprávním vztahu a nemá žádnou souvislost s plněním pracovních úkolů a pracovních povinností (viz Příloha).

Napadaná ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti nepřiměřeně zasahují do práv garantovaných článkem 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (dále též „Listina“), tj. práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací a práva na přiměřené hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, kdy zaměstnanec porušením pravidel, která nemají žádnou souvislost s vykonávanou prací, ztrácí své zaměstnání a spolu s ním i nárok na přiměřené hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Jsem přesvědčena, že **napadaná ustanovení nejsou způsobilá naplnit podmínky testu potřebnosti**, kdy má být volen takový prostředek, který ústavně chráněnou hodnotu omezuje v míře co nejmenší. Při zvažování možných opatření mám za to, že již existující prostředky vedoucí k těmto cílům (nevyplacení náhrady mzdy, krácení či odebrání nemocenských dávek, sankce ze strany ČSSZ) nenarušují, na rozdíl od napadaných ustanovení, tato základní práva v celé své podstatě.

Napadanému ustanovení zákoníku práce je třeba současně vytknout jeho neurčitost. Zákoník práce u jiných výpovědních důvodů stanoví poměrně podrobně, za splnění jakých podmínek může být ten který výpovědní důvod použit. Například, až po doručení písemné výzvy k odstranění nedostatků v případě výpovědního důvodu v § 52 písm. f), po vydání rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení či snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce v případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Nedostatečná konkretizace podmínek použití napadaného výpovědního důvodu dává široký prostor pro svévoli zaměstnavatele a jeho možné zneužití. Veřejný ochránce práv dlouhodobě zaznamenává obavu zaměstnanců z využívání možnosti soudní obrany vzhledem k nákladnosti, obtížnosti a délce trvání soudních sporů. Za předpokladu, že porušení léčebného režimu zaměstnancem má být stiženo tak přísnou sankcí, jakou je možnost ukončení pracovního poměru výpovědí, je žádoucí, aby zákon rovněž stanovil bližší podmínky výkonu kontroly léčebného režimu zaměstnavatelem. Například, že kontrola musí proběhnout za účasti dvou svědků, zaměstnavatel je povinen ověřit přítomnost zaměstnance kromě domovního zvonku i telefonem, neboť může nastat situace, že domovní zvonek není funkční a zaměstnanec je fakticky přítomen apod.

Rozpor s ústavním pořádkem, zejména se zásadou proporcionality, v tomto případě konstatovala též Legislativní rada vlády ve svém stanovisku ze dne 23. června 2011.

III.

Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele

Plně se ztotožňuji s argumentací navrhovatele, pokud jde o rozpor ustanovení § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce s ústavním pořádkem. Nad rámec jeho argumentace uvádím k § 286 odst. 3 následující.

Podle čl. 27 odst. 2 Listiny vznikají odborové organizace nezávisle na státu. Podle čl. 27 odst. 3 Listiny mohou být činnost odborových organizací či jejich vznik omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

Podle § 3 zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pakliže § 286 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že pro působení odborové organizace a možnost jejího jednání jsou třeba alespoň tři členové, jsou-li u zaměstnavatele v pracovním poměru, tak naprosto opomíjí, že u zaměstnavatele mohou působit též zaměstnanci v jiných pracovněprávních vztazích. **Právo sdružovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů nicméně náleží každému.** Nelze podle mého soudu vylučovat zaměstnance, kteří vykonávají u zaměstnavatele činnost na základě jiného než pracovního poměru. Ustanovení čl. 27 odst. 3 Listiny je konstruováno tak, že jen za těch nejzazších podmínek lze činnost či vznik odborových organizací omezit. Jak plyne rovněž z obsáhlé argumentace navrhovatele opírající se zejména o příslušná ustanovení mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána, a stejně tak ze znění čl. 27 Listiny, **právo odborových organizací na jejich svobodnou činnost nepodléhá ve své podstatě žádným omezením,** kromě těch, která jsou v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

Stanovením zákonné podmínky tří osob **v pracovním poměru** dochází k popření práva zaměstnanců v jiném než pracovním poměru jednat k ochraně svých

hospodářských a sociálních práv, což zasahuje do samé podstaty práva zakotveného v čl. 27 Listiny.

IV.

Na základě výše uvedeného navrhuji, aby Ústavní soud v souladu s čl. 87 odst. 1 písm. b) Ústavy **zrušil** dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů:

- ustanovení § 52 písm. h), § 54 písm. d) ve slovech „nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]“, § 57, § 192 odst. 5 věty druhé, § 286 odst. 3 a 4 a § 313 odst. 2 ve slovech „nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem“ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.,
- ustanovení § 39 odst. 2 písm. b), včetně poznámky pod čarou č. 79, a ustanovení § 54 odst. 1 věty druhé ve slovech „a b)“ zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 365/2011 Sb.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(vyrozumění je opatřeno elektronickým podpisem)