

Návrh změn a jejich odůvodnění k vládnímu návrhu nového Zákoníku práce, sněmovnímu tisku 1153 předloženému v na přelomu září a října 2005 Poslanecké sněmovně.

SERIÁL - 5.DÍL - Výňatky z důvodové zprávy, svědčící o rozporech

Zpracovatel : licencovaná agentura práce JOB-centrum Ostrava, s.r.o.

V následných řádcích uvádíme pro představu o rozporech v tvrzení předkladatelů zákona výňatky z důvodové zprávy navrhované znění ZP, které je samy usvědčují o opaku. Sporné části jsou červeným písmem a podtrženy. Náš komentář k výňatku je modrým písmem.

Výňatky z důvodové zprávy k novému Zákoníku práce (sněmovní tisk 1153), svědčící o tom, že :

- navrhovaný zákoník práce jde nad rámec povinností, k nimž se ČR globálně zavázala a její zaměstnavatelé tak budou globálně znevýhodněni
- navrhovaný zákoník práce představuje v rozporu s tvrzením vlády nové náklady pro podnikatele
- navrhovaný zákoník práce představuje v rozporu s tvrzením vlády nové náklady pro státní rozpočet.

Důvodovou zprávu jsme pročetli a výňatky vybrali na základě našich 15-ti letých zkušeností s trhem práce jako pracovní agentury a na základě zkušeností s aplikací zákona včetně problematických novel ZP a Zákona o zaměstnanosti z října 2004 u našich klientů v období 10/2004 - 9/2005.

V Ostravě 23.10.2005

Ing..Radovan Burkovič, jednatel JOB-centrum Ostrava, s.r.o.

JOB-centrum Ostrava, s.r.o., koleje VŠB-TUO, budova A 3.patro, Studentská 1770 / 1, 700 32, Ostrava Poruba,
Dodávky prací a brigády na Ostravsku od března 1990
Tel. 596 914 178, 596 996 386, Fax 596 911 856, GSM 603 451 105, info@jobcentrum.cz , www.jobcentrum.cz

Zákoník práce, vládní návrh (sněmovní tisk 1153) – důvodová zpráva

D Ů V O D O V Á Z P R Á V A

O b e c n á č á s t

I. Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů a zhodnocení platné právní úpravy

B. Zhodnocení dosavadní právní úpravy

„.....
Samostatnost pracovněprávní úpravy přináší mnohé výhody při aplikaci a interpretaci právních norem, na druhé straně však úplné odtržení od občanského práva vede, při kogentní povaze zákoníku práce, k negativním dopadům z hlediska samotné ochrany zaměstnance. V současných společenskoekonomických podmínkách tak dochází k obcházení pracovněprávní úpravy a k využívání nástrojů občanského práva, které respektuje smluvní volnost, potřebnou a požadovanou liberalizovanými společenskými vztahy. Z formálního hlediska dále dochází k dublování právní úpravy obecných institutů a k rozcházení se s obecnými zásadami a principy civilního (občanského) práva.

Zákoník práce, jakož i další pracovněprávní předpisy jsou v souladu s mezinárodními právními dokumenty závaznými pro Českou republiku a v souladu s právem Evropských společenství, přičemž harmonizace s právem Evropských společenství je průběžně zabezpečována. Při posuzování souladu s ústavními zákony České republiky, zejména s Listinou základních práv a svobod, vyvstává otázka případného rozporu dosavadní kogentní úpravy zákoníku práce, která vychází ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. K této otázce se svými nálezy ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95¹⁾ a ze dne 2. července 1996 sp. zn. I US 27/96²⁾ vyjádřil i Ústavní soud. Z jeho, do určité míry protichůdných, rozhodnutí ohledně povahy právních norem zákoníku práce nelze však vyvodit jednoznačný závěr pro jejich interpretaci.

Kogentní povaha zákoníku práce, která přetrvává i navzdory jeho novelizacím v posledních letech, je závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou svými právními úkony zakládat práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákoníku práce a nemohou si vzájemně projevenou vůlí odchýlně upravit otázky, které

¹⁾ Srov. Sbírka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1995, str. 197 až 203.

²⁾ Srov. Sbírka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1996, str. 451 až 460.

zákoník práce výslovně nedovoluje. V případech, kdy by souhlasná vůle zaměstnance a zaměstnavatele měla za následek zlepšení pracovních podmínek zaměstnance, se tak současně kogentní pojetí dostává do rozporu se základní funkcí pracovního práva, s ochranou právního postavení zaměstnance při výkonu práce.

.....“

Komentář agentury práce :

V tomto odůvodnění se přiznává, že stávající Zákoník práce je de facto i de iure protiústavní a v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Jinými slovy celý navrhovaný Zákoník práce je proto dispozitivní a vše se může upravovat dle vůle stran. Ale 380 z 395 paragrafů dává povinnosti krok po kroku v každém detailu zaměstnavatelům, tedy kogentní ustanovení, a zbylých 15 je dává zaměstnancům. Jak je tedy možné se od nich odchýlit a využít zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, když vše je již paragrafy upraveno ? V čem je nový Zákoník práce jiný a liší se od současného protiústavního ?

II. Hlavní principy navrhované právní úpravy

..... Při současném vývoji společnosti je však dosavadní samostatná koncepce zákoníku práce v právním řádu shledávána jako nedostačující a je třeba ji změnit a přiblížit ji obecnému civilně právnímu základu, který je obsažen v občanském zákoníku.

Nové pojetí zákoníku práce hodlá vycházet z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídá mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Je potřebné dále liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k platnému, tzn. dosavadnímu občanskému zákoníku tak, aby byl při zachování specifík pracovněprávní úpravy zvýrazněn společný soukromoprávní charakter úpravy, koncipovaný podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky).

.....“

Komentář agentury práce :

I v tomto odůvodnění se přiznává, že stávající Zákoník práce je de facto i de iure protiústavní a v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Jinými slovy celý navrhovaný Zákoník práce je proto dispozitivní a vše se může upravovat dle vůle stran. Ale 380 z 395 paragrafů dává povinnosti krok po kroku v každém detailu zaměstnavatelům, tedy kogentní ustanovení, a zbylých 15 je dává zaměstnancům. Jak je tedy možné se od nich odchýlit a využít zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, když vše je již paragrafy upraveno ? V čem je nový Zákoník práce jiný a liší se od současného protiústavního ?

III. Nezbytnost navrhované právní úpravy

.....

1. Měnit právní povahu dosavadního zákoníku práce ovládaného přístupem, podle kterého platí, „co není dovoleno, je zakázáno“, není schůdné. Proto je hlavním a rozhodujícím důvodem pro zpracování nové úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce skutečnost, že je nutné změnit základní přístupové hledisko, které musí napříště akcentovat základní ústavní přístup, který je vlastní oboru soukromého práva, podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky). Tímto základním přístupovým postulátem má být ovládána nová úprava pracovněprávních vztahů v zákoníku práce. Tento přístup je vyjádřen v ustanovení § 2 odst. 1 věta první.

Komentář agentury práce :

I v tomto odůvodnění se přiznává, že stávající Zákoník práce je de facto i de iure protiústavní a v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Jinými slovy celý navrhovaný Zákoník práce je proto dispozitivní a vše se může upravovat dle vůle stran. Ale 380 z 395 paragrafů dává povinnosti krok po kroku v každém detailu zaměstnavatelům, tedy kogentní ustanovení, a zbylých 15 je dává zaměstnancům. Jak je tedy možné se od nich odchýlit a využít zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, když vše je již paragrafy upraveno ? V čem je nový Zákoník práce jiný a liší se od současného protiústavního ?

2. Vzhledem ke skutečnosti, že se legislativní práce na přípravě zcela nového občanského zákoníku opožďují, navrhuje se koordinaci nové právní úpravy pracovněprávních vztahů nečekat a koncipovat tuto úpravu ve vztahu k platnému, tzn. dosavadnímu občanskému zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

Komentář agentury práce :

Zákoník práce by měl být schvalován až po přijetí nového občanského zákoníku. Problémem je tedy trvalost takové normy, jakou je nový zákoník práce, kterému platnost vyprší s přijetím připravovaného občanského zákoníku v nejbližším roce či dvou. Pak tedy budou zaměstnavatelé a zaměstnanci znovu složitě měnit svoje dlouhodobé vztahy, učit se nové paragrafy, upravovat software atd.. Zbytečná úprava na tak krátké období, zbytečné náklady.

3. Základním přístupovým hlediskem má být, že právních norem (ustanovení) občanského zákoníku bude v pracovněprávních vztazích podle nového zákoníku práce použito jen tehdy, bude-li to výslovně stanoveno (§ 4). Má se tedy jednat o legislativní přístup, který vychází z techniky delegace příslušných právních norem občanského zákoníku. Na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která mají být aplikována v pracovněprávních vztazích, se navrhuje v zákoníku práce odkázat.

Komentář agentury práce :

Zákoník práce by měl být schvalován až po přijetí nového občanského zákoníku. V žádném státě evropské patnáctky není tento zákon postaven na úroveň, nebo dokonce nad občanský zákoník. Naopak se jedná vždycky o normu, která je občanskému zákoníku, jakožto nejzákladnější právní normě upravující vztah občanů, podřazena, anebo z ní vychází. Problémem je tedy trvalost takové normy, jakou je nový zákoník práce, kterému platnost vyprší s přijetím připravovaného občanského zákoníku v nejbližším roce či dvou. Pak tedy budou zaměstnavatelé a zaměstnanci znovu složitě měnit svoje dlouhodobé vztahy, učit se nové paragrafy, upravovat software atd.. Zbytečná úprava na tak krátké období, zbytečné náklady.

4. Dalším přístupovým hlediskem obsahu zákoníku práce je soustředění více dosavadních samostatným zákonů do jednoho zákona. Na rozdíl od existujícího právního stavu, představovaného dosavadním zákoníkem práce, zákonem o mzdě, zákonem o cestovních náhradách a zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění zákona č. 3/1991 Sb., se navrhuje, aby problematika, kterou uvedené zákony obsahují, byla napříště soustředěna v novém zákoníku práce a uvedené zákony byly zrušeny nebo jejich dosah byl podstatně zúžen.“

Komentář agentury práce :

Pro zaměstnance i zaměstnavatele došlo opticky ke sjednocení norem do jedné jediné a nemusí tedy dohlédávat svá práva a povinnosti v mnoha zákonech najednou. Prakticky je ovšem nová norma skoro dvojnásobně dlouhá z hlediska počtů paragrafů (395 oproti 280 dosavadních) a stejně tak nepřehledná pro průměrného zaměstnance i zaměstnavatele, tedy popírající význam zákona jako takového – stručnost, jasnost, srozumitelnost.

6. Za zaměstnance i nadále budou jednat zástupci zaměstnanců, kterými jsou odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Na rozdíl od dosavadní úpravy se navrhuje umožnit zvolení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u každého zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, nikoli až od počtu 25 zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy budou moci i nadále uzavírat se zaměstnavatelem jen odborové organizace, které uzavírají kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Z této koncepce pak vyplývá i postup v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Zaměstnavatel jedná o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak. Tak je zajištěno, že kolektivní smlouvou jsou pokryti všichni zaměstnanci.

Obdobně se navrhuje zachovat zásadu, že odborové organizace jednají i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, také v případě informování, projednávání a udělování souhlasu. Jde-li o případy týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců, plní zaměstnavatel povinnost informování, projednání či souhlasu a dohody ke všem odborovým organizacím, které u něj působí. Jde-li o záležitost, týkající se jednotlivého zaměstnance, může si zaměstnanec, který není odborově organizován, určit, která odborová organizace za něj bude jednat; neurčí-li jinak, jedná za něj odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Předložený návrh vytváří zároveň předpoklad pro ratifikaci úmluv Mezinárodní organizace práce č. 151/1978, o ochraně práva organizovat se a o řízení pro stanovení podmínek zaměstnání ve veřejné službě a č. 154/1981, o podpoře kolektivního vyjednávání.

Komentář agentury práce :

Jak souvisí liberalizace s tím, že nový ZP zachovává podřízenost všech zaměstnanců libovůli odborů, i kdyby s ní nesouhlasili. Proč mají strpět fakt, že obecnou ochranu poskytovanou jim rozsáhle ZP mohou odbory zmenšit nebo zrušit? Příkladem budiž navrhovaný § 83 odst.1 nového ZP (o průměrné týdenní pracovní době bez práce přesčas) nebo § 99 odst. 4 nového ZP (o celkovém rozsahu práce přesčas) nebo navrhovaný § 209 nového ZP v odst.1 (výše poskytované náhrady mzdy při prostojích), kde všude díky vstřícnosti odborářů vůči zaměstnavateli může být neorganizovaný zaměstnanec poškozen zhoršením své ochrany v ZP.

Nelze spravedlivě požadovat, aby neorganizovaní zaměstnanci podléhali kolektivní smlouvě, do jejíhož znění jim nebylo umožněno zasáhnout. Protože jako neorganizovaní nebyli k projednávání kolektivní smlouvy přizváni resp. nedelegovali tuto pravomoc na své zástupce, aby tito projevíli jejich vůli směrem k zaměstnavateli.

Navíc je znění § 24 v přímém rozporu se zněním § 25 odst. 1, že „Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky“.

Z jakého titulu (kromě § 24 ZP) je s ohledem na Občanský zákoník účastníkem smlouvy ten, kdo se neúčastní osobně jejího projednávání a nikoho k tomu nezmocnil ?

8. Další **konceptní změnou v novém zákoníku práce má být to, že zákoník práce by měl v části páté (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci) obsahovat jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců na tomto úseku** s tím, že tzv. technické aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou úzce navázány na právo Evropských společenství, jakož i záležitosti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy upravené v současné době v ustanovení § 137 dosavadního zákoníku práce, se navrhuje upravit na nový zákoník práce navazujícím **návrhem zákona, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.**

Komentář agentury práce :

V odůvodnění se hovoří o základní úpravě práv a povinností, což je v příkrém rozporu se skutečností, že v návrhu Zákoníku práce reprezentuje „základní úprava“ neuvěřitelných dopodrobna rozepsaných 8 paragrafů na 9 stránkách formátu A4, přičemž každý paragraf se většinou honosí 6 odstavci a v rámci nich až 8 písmeny s dalšími detaily. A to v závěru navrhovatel dodává, že chce vše dále upravit ještě podrobněji samostatným zákonem o bezpečnosti práce. To skutečně již nelze ani náhodou hovořit o normě respektující princip „co není zakázáno, je dovoleno“.

IV. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Návrh nového zákoníku práce vychází z Ústavy České republiky a Listiny základních práv a svobod a je s nimi v souladu. Při přípravě návrhu zákoníku práce bylo dbáno, aby organicky zapadl do právního řádu České republiky, což má zabezpečit **návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce**, který se předkládá současně.

Komentář agentury práce :

Je to velmi odvážné tvrzení za všeobecně známé situace, že zákoník práce byl připravován vládou nejprve v zásadách. Přišlo k němu na sedm set připomínek. A tyto připomínky nebyly vůbec vypořádány. Vláda, přes odpor bývalého ministra spravedlnosti Čermáka, schválila změnu s tím, že nevypořádá připomínky a přejde rovnou ke zpracovávání paragrafovaného znění. To částečně psaly odbory, částečně ministerstvo práce a sociálních věcí. Nevypořádání připomínek je tedy první problém. Stejnou měrou by měly být v této normě vyrovnány práva zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Druhým problémem je trvalost takové normy, jakou je zákoník práce. Zákoník práce by měl být schvalován až po přijetí nového občanského zákoníku. V žádném státě evropské patnáctky není tento zákon postaven na úroveň, nebo dokonce nad občanský zákoník. Naopak se jedná vždycky o normu, která je občanskému zákoníku, jakožto nejzákladnější právní normě upravující vztah občanů, podřazena, anebo z ní vychází.

K paragrafovanému znění zákona přišlo na dva tisíce připomínek, přitom legislativní rada vlády projednávala pouze jeden z návrhů, u druhého posoudila pouze filozofii a nikoli paragrafované znění. Takže nakonec vláda rozhodovala o dvou návrzích, z nichž ale ani jeden nebyl jako celek projednán v Legislativní radě vlády. Jeden z těchto návrhů byl přitom právě legislativní radou a její komisí pro soukromé právo podroben velmi silné kritice. Existující záznam z jednání této komise to jednoznačně dokládá. Legislativní rada dokonce kabinet upozornila, že zákoník práce může být v některých ohledech dokonce v rozporu s ústavou a Listinou základních práv a svobod. Není možné, aby tento fakt byl ignorován a zákoník práce předložen parlamentu.

VI. Předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované právní úpravy

Návrh nového zákoníku práce by měl mít přibližně stejný přímý dopad na podnikatelské prostředí České republiky i na státní rozpočet, jako má dosavadní právní úprava. Nebudou s ním spojeny negativní sociální dopady ani negativní dopady ve vztahu k životnímu prostředí.

Liberální právní úprava soukromých pracovněprávních vztahů vycházející ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, již bude ovládána nová úprava pracovněprávních vztahů, může přinést zaměstnavatelům, především těm, kteří provozují podnikatelskou činnost, zvýšené náklady, pokud půjde o mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jestliže se k nim zavážou smluvně, popřípadě je stanoví vnitřním předpisem jimi vydaným.

Na rozdíl od dosavadního právního stavu je třeba počítat rovněž s tím, že k těmto závazkům zaměstnavatelů může dojít nejen – jako je tomu podle dosavadní právní úpravy – cestou kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu, ale také cestou závazku, který bude předmětem ujednání v jednotlivé smlouvě, především v pracovní smlouvě se zaměstnancem.

Výši tohoto předpokládaného zatížení zaměstnavatelů však není možné odhadnout. Výše těchto dalších nákladů na pracovní sílu bude určována na základě vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, popřípadě osobami, které za ně budou jednat.

U zaměstnavatelů, jejichž hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty (§ 109 odst. 3), mohou být vyšší nebo další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zakládána jen v mezích jim stanovených finančních prostředků.

Navržené úpravy v oblasti platů budou realizovány v rámci objemu prostředků na platy zahrnutého do státního rozpočtu na rok 2006, tj. v rámci meziročního nárůstu cca o 4,5 %. Podle vývoje objemu výdajů na platy a předpokládaného růstu průměrných platů navrženého pro rok 2006 v rozpočtovém výhledu v souvislosti s reformou veřejných financí a aktivními výdajovými opatřeními by potřeba prostředků na navrženou úpravu platů měla činit cca 5,8 mld. Kč. Stejný finanční dopad se očekává i do veřejných rozpočtů a rozpočtů zdravotních pojišťoven.

Konkrétním důsledkem nově upraveného institutu pracovní pohotovosti, která by napříště měla být vykonávána jen mimo pracoviště, je fakticky přeměna pracovní pohotovosti na pracovišti na pracovní dobu, resp. na práci přesčas. Je to důsledek transpozice definice pracovní doby z příslušné směrnice Evropských společenství do našeho právního řádu. Směrnice 2003/88/ES definuje pracovní dobu jako dobu, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, a dále dobu, kdy je k dispozici zaměstnavateli (judikáty Evropského soudního dvora vykládají tuto směrnici tak, že doba pohotovosti na pracovišti je pracovní dobou, resp. prací přesčas).

Proto se u zaměstnavatelů, kteří dosud využívali pohotovosti na pracovišti, v důsledku uvedených judikátů bude zvyšovat objem pracovní doby a bude docházet k požadavkům na zdroje ze státního rozpočtu, resp. k růstu nákladů výroby. Přeměna pohotovosti na pracovišti na pracovní dobu bude znamenat nárůst počtu zaměstnanců a tím nárůst mzdových prostředků. Místo odměny za pracovní pohotovost (10 až 50 % mzdy) bude vyplácena mzda (100 %) a pokud bude bilance pracovní doby řešena prací přesčas, pak ještě příplatek 25 %.

V rozpočtové sféře je institut pracovní pohotovosti na pracovišti využíván v řadě resortů. Podle předběžných kvalifikovaných odhadů zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti kompenzací stejného rozsahu pracovní dobou vyvolá následné zvýšení ročních nároků na státní rozpočet:

<u>v resortu vnitra (Hasičský záchranný sbor ČR a Policie ČR)</u>	<u>o 2,0 mld. Kč</u>
<u>v resortu zahraničních věcí</u>	<u>o 0,7 mld. Kč</u>
<u>v resortu spravedlnosti</u>	<u>o 0,03 mld. Kč</u>
<u>v resortu dopravy</u>	<u>o 0,4 mld. Kč</u>
<u>v resortu zdravotnictví</u>	<u>o 1,0 mld. Kč</u>

Výčet těchto nároků na státní rozpočet (více než 4 mld. Kč) není úplný a je tedy možné předpokládat zvýšení těchto částek. V podnikatelské sféře povede tato změna k růstu nákladů a tím i cen.

V § 67 návrhu se v souvislosti se skončením pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze stanovených důvodů navrhuje poskytování odstupného ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, na rozdíl od současného dvojnásobku, což znamená zvýšení nákladů jak v rozpočtové, tak v podnikatelské sféře.

Úprava navrhovaná v § 192 až 194, to je zavedení náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti místo dávek nemocenského pojištění, může pro zaměstnavatele znamenat zvýšení nákladů a tím rovněž zvýšení cen produkce. U zaměstnavatele, který je organizační složkou státu, dojde tím ke zvýšenému čerpání prostředků státního rozpočtu. Důsledky zavedení nové úpravy nemocenského pojištění byly propočítány v souvislosti s předložením zákona o nemocenském pojištění vládě.

U překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 204) se navrhuje upravit právo na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy s tím, že odpovídající náhradu zaměstnanci poskytne ten subjekt, pro který byl zaměstnanec uvolněn. Rozsah a ekonomický dopad nelze předem odhadnout.

Jsou navrženy některé další úpravy (odpovědnost zaměstnavatele za odložené věci, dodatková dovolená, péče o zaměstnance, aj.), které rovněž mohou vyvolat zvýšení nákladů u zaměstnavatelů.

Tyto výše uvedené změny mohou tedy vyvolat nároky na státní rozpočet, ale ve fázi návrhu zákona je není možné kvantifikovat. Jejich rozsah a náročnost se projeví až při praktickém uplatňování.

Komentář agentury práce :

Podle odstavce prvního se nestane nic. Podle odstavců následných jen prvotní úpravy podle znění navrhovaného Zákoníku práce budou znamenat nároky na státní rozpočet 5,8 mld. Kč v roce 2006, s nimiž je nutno již počítat v návrhu státního rozpočtu. Další úpravy v navrhovaném zákoně přinesou státnímu rozpočtu náklady více než 4 mld. Kč ročně. Kde je tedy stejný dopad se stávající úpravou ? Žádný není, nový zákoník práce dále prohloubí opakované schodky státního rozpočtu.

Z hlediska zaměstnavatelů není dopad návrhu ZP vůbec kvantifikován, jen alibisticky je uváděno „mohou vyvolat zvýšení nákladů“ nebo „znamená zvýšení nákladů“ nebo dokonce rovnou nezastřeně „V podnikatelské sféře povede tato změna k růstu nákladů a tím i cen.“ Pokud srovnáme často uváděných 500 tis. státních zaměstnanců s 5 miliony zaměstnaných osob v ČR a analogicky převedeme dopady na ně, pak to znamená pro podnikatele devítinásobek jinými slovy 9 x 9,8 mld. = 88,2 mld. Kč zbytečných nákladů, které zatíží rozpočet firem, sníží jejich konkurenceschopnost nebo je rovnou udusí, a v neposlední řadě přinesou státnímu rozpočtu přímou ztrátu na dani s příjmu právnických osob 28%, tedy 24,7 mld. Kč. Protože o tyto zbytečné náklady se sníží daňový základ firem.

Praktický příklad – podobná, nedomyšlená a vůči agenturám práce navíc diskriminační, novela Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti z října 2004 přinesla agentuře práce s 8 stálými provozními zaměstnanci a cca 3,5 tisíce dočasně přidělovanými zaměstnanci ročně náklady na přizpůsobení ve výši cca 250 tis. Kč. Obrat této agentury za rok 2004 byl 30 mil. Kč a zisk před zdaněním 710 tis. Kč. Novela je tedy zbytečnými náklady připravila o více než třetinu ročního zisku před zdaněním a státní rozpočet tak přišel o 75 tis. Kč na daních. O kolik přijde tatáž agentura a stát po přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 ?

K části první – Všeobecná ustanovení (§ 1 až 29):

K § 1 a 2:

„.....
V § 2 odst. 1 a 2 jde o velmi důležitá ustanovení, která se prolínají celou novou úpravou pracovněprávních vztahů. Je vyjádřena dispozitivnost právních norem nového zákoníku práce, a to podobně jako je tomu v ustanovení § 2 odst. 3 občanského zákoníku. K odchylné úpravě pracovněprávních vztahů může dojít buď smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Kogentní povaha některých ustanovení bude zajišťována jednak tím, že příslušná právní norma bude výslovně uvádět, že se účastníci pracovněprávních vztahů od úpravy stanovené zákoníkem práce odchýlit nemohou, anebo tak, že z konstrukce právní normy bude patrné, že odchýlení se od zákona není možné (kogentní – kategorická právní norma). Tak tomu bude například u právní úpravy rozvázání pracovního poměru nebo u úpravy náhrady škody.
.....“

Komentář agentury práce :

Jinými slovy celý navrhovaný Zákoník práce je dispozitivní a vše se může upravovat dle vůle stran. Ale 380 z 395 paragrafů dává povinnosti krok po kroku v každém detailu zaměstnavatelům, tedy kogentní ustanovení, a zbylých 15 je dává zaměstnancům. Jak je tedy možné se od nich odchýlit a využít zásady, „co není zakázáno, je dovoleno“, když vše je již paragrafy upraveno ?

K § 3 a § 20:

Základními pracovněprávními vztahy podle navrhovaného zákoníku práce mají být pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V jiném než základním pracovněprávním vztahu nemůže být závislá práce vykonávána.

Komentář agentury práce :

Když odůvodnění tvrdí že „základními pracovněprávními vztahy podle navrhovaného zákoníku práce mají být pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“, proč diskriminuje v § 2 odst.4 o agenturní práci zaměstnavatele z řad agentur práce tím, že jim zakazuje používat jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně Dohodu o provedení práce ? Proč ponechává diskriminaci zavedenou novelou ZP z října 2004 ?

§ 2 odst.4 navrhovaného ZP :

„(4) Za závislou práci podle odstavce 3 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému

zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

K § 24:

Návrh zachovává dosavadní princip, že je kolektivní smlouva uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Komentář agentury práce :

Jak souvisí liberalizace s tím, že nový ZP zachovává podřízenost všech zaměstnanců libovůli odborů, i kdyby s ní nesouhlasili. Proč mají strpět fakt, že obecnou ochranu poskytovanou jim rozsáhle ZP mohou odbory zmenšit nebo zrušit ? Příkladem budiž navrhovaný § 83 odst.1 nového ZP (o průměrné týdenní pracovní době bez práce přesčas) nebo § 99 odst. 4 nového ZP (o celkovém rozsahu práce přesčas) nebo navrhovaný § 209 nového ZP v odst.1 (výše poskytované náhrady mzdy při prostojích), kde všude díky vstřícnosti odborářů vůči zaměstnavateli může být neorganizovaný zaměstnanec poškozen zhoršením své ochrany v ZP.

Nelze spravedlivě požadovat, aby neorganizovaní zaměstnanci podléhali kolektivní smlouvě, do jejíhož znění jim nebylo umožněno zasáhnout. Protože jako neorganizovaní nebyli k projednávání kolektivní smlouvy přizváni resp. nedelegovali tuto pravomoc na své zástupce, aby tito projevíli jejich vůli směrem k zaměstnavateli.

Navíc je znění § 24 v přímém rozporu se zněním § 25 odst. 1, že „Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky“. Z jakého titulu (kromě § 24 ZP) je s ohledem na Občanský zákoník účastníkem smlouvy ten, kdo se neúčastní osobně jejího projednávání a nikoho k tomu nezmocnil ?

K § 29:

Navrhuje se stanovit účastníkům kolektivní smlouvy povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Povinnost k seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy by měla být dána oběma smluvním stranám přímo v zákoníku práce. Dosud byla tato povinnost stanovena pouze pro odborové organizace v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Komentář agentury práce :

Kolektivní smlouva vzniká ze zájmu odborů zastupovat zaměstnance a vyjednávat na zaměstnavateli plnění nad rámec zákoník práce. Proč má tedy s jejími výsledky seznamovat zaměstnance kromě odborů i zaměstnavatel ? Není snad v zájmu odborů aby se postaraly o své členy a pochlubily tím, co dokázaly vyjednat ?

K části druhé - Pracovní poměr (§ 30 až 73):

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vychází z principů úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, ze které vychází i dosavadní zákoník práce, i když jí není Česká republika vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být důvody spočívající v organizační povaze, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě a důvody spočívající v chování zaměstnance.
.....“

Komentář agentury práce :

Navrhovaný Zákoník práce vychází nelogicky z podivné potřeby vlády dodržovat úmluvy, jimiž nejsme vázáni. Což je však naše výhoda, protože jejich dodržování provázejí zvýšené náklady, díky nimž zatěžujeme státní rozpočet a náklady zaměstnavatelů z podnikatelské sféry. Tedy cenu výrobků a služeb pro naše občany a konkurenceschopnost našich firem. Proč ?

K § 34:

„.....“
Povinnost uzavírat pracovní smlouvu písemně se týká všech pracovních poměrů, nově tedy i pracovních poměrů uzavíraných na dobu kratší než 1 měsíc. Povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu písemně není postižena sankcí neplatnosti. Zavedení sankce neplatnosti pracovní smlouvy v případě nedodržení písemné formy by vedlo k výraznému zhoršení postavení zaměstnance.
.....“

Komentář agentury práce :

Odůvodnění popisuje záměr dále byrokraticky zatížit sjednávání krátkodobých pracovních poměrů, u nichž by stačilo provést seznámení zaměstnance s právy a povinnostmi. Přitom povinnost písemného uzavření není postižena sankcí neplatnosti, tedy může existovat.

Současně zde jde zřejmě o chybu faktickou, asi při opisu vypadla druhá věta § 34 odst. 3 nového Zákonníku práce. To je možné dovodit s ohledem na navrhovaný § 37 odst. 4 nového ZP „Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.“ Dále i § 40 odst. 1 „Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Vznikl-li pracovní poměr na základě písemné pracovní smlouvy, je nutné provést písemně i její změnu.“ Nebo též § 41 odst. 7 „Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením zaměstnance k její změně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a odstavci 4.“

Stejný paragraf, ovšem s uvedením chybějící věty druhé, nalezneme ve stávajícím Zákonníku práce pod číslem § 32 odst. 1 „Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Jde-li však o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je povinen tak učinit, jen jestliže o to zaměstnanec požádá nebo jde-li o zaměstnance, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.“

K § 51:

Výpovědní doba činí dva měsíce, je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší. Evropský výbor pro sociální práva (kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty) vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. V souladu s článkem 4 odst. 4 Evropské sociální charty se navrhuje umožnit, aby byla na základě jednotlivé smlouvy výpovědní doba prodloužena. Výpovědní doba počíná až prvním dnem měsíce následujícího po doručení.

Komentář agentury práce :

Jestliže použijeme logiku odůvodnění této části zákoníku práce, že pro 15 let zaměstnaného pracovníka je 2 měsíční výpovědní doba nepřiměřeně krátká (činí třicetinu odpracované doby), pak máme za to, že v případě 6 měsíců zaměstnaného pracovníka je 2 měsíční výpovědní doba naopak nepřiměřeně dlouhá (činí třetinu odpracované doby). Zatímco návrh ZP umožňuje výpovědní dobu prodloužit, neumožňuje ji zkrátit a její nejnižší dovolená délka je nepřiměřeně dlouhá, zvláště když začíná platit od následujícího měsíce po podání výpovědi a v praxi je tak často 3 měsíční (a v použitém příkladu u druhého zaměstnance činí polovinu odpracované doby). Což je přinejmenším nespravedlivé a nemorální, o principu zásluhovosti ani nemluvě.

K § 52:

Výpovědní důvody jsou v návrhu zákona pro zaměstnavatele stanoveny kogentně. To znamená, že nelze dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu.

Komentář agentury práce :

Není žádným způsobem odůvodněno, proč tomu tak má být. Jen konstatováno.

K § 55:

Důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, spočívají především v pravomocném odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin. To znamená, že musí jít o takový důsledek úmyslného trestného činu, který zaměstnance podle rozsudku vyřazuje na dobu více než jednoho roku (nebo nejméně šesti měsíců) z pracovního procesu.

Komentář agentury práce :

Navrhovatel neodůvodňuje, proč zrovna rok či 6 měsíců dává zaměstnavateli právo k okamžitému zrušení pracovního poměru. Rovněž není prakticky jasné, jak zaměstnanec bude z vězení docházet do práce. Jestliže nebude, pak jde o absenci. Pokud požádá o neplacené volno, pak zaměstnavatel není povinen mu je poskytnout. Musel by totiž po dobu trvání věznění držet zaměstnanci pracovní místo a současně, protože potřebuje aby práce byla udělána, dočasně na toto místo přijmout někoho jiného. Na dobu určitou, než zaměstnanci vyprší trest. To je velmi nepraktické, zvláště když zaučení ve většině prací trvá několik měsíců a všeobecně se uznává že pracovník je plně znalý až po 1 roce práce. Praxe tedy bude taková, že zaměstnavatel neplacené volno neudělí. V lepším případě nabídne zaměstnanci dohodu o ukončení pracovního poměru, v horším počká na absenci a zaměstnance propustí pro hrubé porušení pracovní smlouvy. Zde je jasné, že § 55 je ve svém důsledku nesmyslný.

K § 57:

Navrhuje se, aby zákon výslovně stanovil, že zaměstnavatel nemůže učinit jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru pro porušení povinností stanovených zvláštním právním předpisem v souvislosti s porušením režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v návaznosti na navržený nový zákon o nemocenském pojištění (tisk 1005).

Komentář agentury práce :

Navrhovaný Zákon o nemocenském pojištění (sněmovní tisk 1005 aktuálně ve druhém čtení) přenáší povinnost placení „nemocenské“ včetně kontroly dodržování nemocenského režimu zaměstnance v prvních 14-ti dnech na zaměstnavatele. Zde je jednoznačně nutné, aby ruku v ruce s placením „nemocenské“ a kontrolou dodržování léčebného režimu ze strany zaměstnavatele, došlo i na pravomoci zaměstnavatele postihovat nedodržování léčebného režimu. Jestliže platí, že nenastoupení do práce je absence spojená pro zaměstnance se ztrátou mzdy a může být posuzována jako hrubé porušení pracovní kázně (a současně způsobit zaměstnavateli velké škody, spojené například s pozdním plněním zakázky, které je povinen zaměstnanec uhradit), pak porušení léčebného režimu, kdy je zaměstnanec rovněž placen zaměstnavatelem a jím kontrolován, by mělo mít pro zaměstnance analogické důsledky. Jen tak dojde k naplnění záměru vlády. Je nesporné, že spolu s kontrolou pravidel musí být stanoven postih za jejich porušování. Jinak je kontrola zbytečná a nemusí být konána vůbec.

K § 61:

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru: toto stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné.

Komentář agentury práce :

Toto je přímo ukázkové protičtení si odůvodnění návrhu. Zaměstnavatel má povinnost něco vykonat, avšak výsledek povinnosti není pro něj závazný. Povinností zaměstnavatele je informovat odbory o případech rozvázání, výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Rozhodovací pravomoc zakázat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dává ZP odborům pouze v případě, jde-li o člena orgánu odborové organizace. Je tedy nesmyslné pro zaměstnavatele i odbory, projednávat vzájemně předem výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru u nechráněného zaměstnance. Ty jsou zcela v kompetenci zaměstnavatele a projednávání na tom nic nezmění. Jen klade další byrokratickou překážku a zbytečně ubírá čas odborářům i zaměstnavateli. Přesto je v návrhu Zákoníku práce uvedeno jako další zaměstnavatelova povinnost.

K části třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 až 77):

„.....
Existuje možnost na úpravu těchto vztahů malého rozsahu v novém zákoníku práce rezignovat, a obdobně jako je tomu ve státech západní Evropy, přenechat tento prostor občanskému právu. Toto řešení se však nejeví s ohledem na v praxi zažitou dosavadní právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako správné.
“

Komentář agentury práce :

V tomto ohledu navrhovatel přiznává, že oproti jiným zemím je naše úprava vztahů malého rozsahu nestandardní. Mohla by tedy být liberalizována s ohledem na v úvodu omílaný princip nového Zákoníku práce „co není zakázáno, je dovoleno“. Vzápětí ihned je ovšem přijato kogentní ustanovení. Zbytečně.

K § 79:

„.....
Oproti úpravě § 83a odst. 2 písm. d) dosavadního zákoníku práce se navrhuje za základě revidované Evropské sociální charty (čl. 7 odst. 4) změna spočívající ve zvýšení věkové hranice na 18 let, což je v souladu s používaným pojmem mladistvého zaměstnance (§ 245 odst. 2). Další zpřesnění úpravy spočívá v tom, že podle čl. 8 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých, je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů pracovní doby počítat.
“

Komentář agentury práce :

Ochranu mladistvého, zmiňovanou v evropské sociální chartě, dovedlo kogentní ustanovení nového Zákoníku práce k faktickému zákazu práce mladistvých. Jejich ochrana prostřednictvím max.6 hodin práce denně a 30 týdně vede k tomu, že

nemají šanci nalézt pro sebe zaměstnání. Nejkratší směna v podnicích s třísměnným provozem je totiž 7,5 hodiny. Není lepší ukázkou toho, když je dobře míněné ustanovení norem EU aplikováno do našeho zákona necitlivě a s negativním dopadem na občana. Středoškoláci budou trpět zákazem stejně nesmyslně, jako jím nyní trpí pracovníci mladší 16-ti let, na něž se tato ochrana vztahuje již dle současného znění ZP. Zbytečně. Je to další ukáзка, že nový Zákoník práce není v žádném případě liberálnější normou podle principu „co není zakázáno, je dovoleno“, ale naopak utužuje doposud volné pracovní vztahy.

K části šesté – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu (§ 109 až 148):

„.....
V hlavě I (§ 109 až 112) se navrhuje stanovit společné jednotné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců, kterými jsou ochrana proti mzdám (platům) nepřiměřeně nízkým, proti diskriminaci v odměňování a charakteristika jednotlivých plnění za práci podle jejich určení – pro zaměstnance v tzv. podnikatelské sféře – mzdy, pro zaměstnance v tzv. nepodnikatelské sféře (ve veřejných službách a správě) – platy a pro zaměstnance všech zaměstnavatelů, kteří vykonávají práce na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce - odměny z dohody. Rovněž se navrhuje zpracovat ustanovení o zaručené mzdě. Nejpodstatnější změnou proti dosavadní právní úpravě je postavení odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na roveň mzdě a platu v otázkách stanovení jejich minimální výše (minimální mzda) a ochrany před diskriminačními postupy (odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty).

Hlava IV (§ 136), se týká odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Navržená právní úprava je shodná s úpravou v dosavadním zákoníku práce. Smluvní volnost se však navrhuje omezit stanovením spodní hranice odměny formou minimální mzdy a ochranou proti diskriminaci vyplývající z hlavy I.

Komentář agentury práce :

Dosavadní smluvní volnost odměňování u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nahrazena jejich jednoznačným podřízením filozofii zákona o mzdě, který není ničím jiným než cenovým předpisem, v němž vláda stanoví, kolik nejméně smí zaměstnanec za práci požadovat a zaměstnavatel vyplatit. Tím je již dnes mnoho prací, vzhledem k své faktické tržní hodnotě oproti vládou nařízené ceně, neobsaditelných a proto ani neexistují. To dále podporuje nezaměstnanost. Navíc je otázka praktického uplatňování navrhovaného paragrafu zejména u Dohody o provedení práce. V ní není nikdy jasné, v důsledku neexistence rozvrhu pracovní doby, jestli práce bude vykonána za 5 či 50 hodin. Je to na zaměstnanci, jak dlouho mu bude práce trvat. Jak potom se zaměstnavatelem určí minimální výši odměny ? Zbytečný zásah do ustálených zvyklostí a pravidel. Je to další ukáзка, že nový Zákoník práce není v žádném případě liberálnější normou podle principu „co není zakázáno, je dovoleno“, ale naopak kogentně upravuje i doposud volné oblasti pracovního práva.

K části desáté – Péče o zaměstnance (§ 224 až 247):

K § 237 až 247:

Nově se v § 246 odst. 5 ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců. Úprava se navrhuje proto, aby bylo možné ratifikovat úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnání. Tuto úmluvu neratifikovaly vedle České republiky z evropských států pouze Lotyšsko, Estonsko a Arménie.

Komentář agentury práce :

Opět jde o paragraf, který zavádí zbytečnou byrokratickou povinnost zaměstnavatelům jen proto, aby vláda mohla schválit Úmluvu, kterou zatím nejsme povinni se řídit. Na jejím základě pak následně, jak to z praxe známe, stanoví další nezbytné požadavky kladené na zaměstnance a zaměstnavatele. Třeba zasílat tento seznam každý měsíc na Úřad práce apod..

Navíc prakticky dnes nenajdeme zaměstnavatele, který by nevedl zaměstnaneckou a zejména mzdovou agendu prostřednictvím výpočetní techniky. Z tohoto důvodu je možné kdykoliv získat obratem v odst. 5 navrhovaného § 246 ZP seznam mladistvých zaměstnanců pouhým zadáním podmínky mladší 18-ti let. Je proto nesmyslné, ukládat zaměstnavateli povinnost ho vést zvlášť, když ho stejně již má.

K části jedenácté – Náhrada škody (§ 248 až 275):

„.....“

Odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, při níž zaměstnavatel odpovídá za vzniklou škodu bez ohledu na zavinění. Zaměstnavatel odpovídá za škodu, která vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez ohledu na skutečnost, kdo tuto škodu způsobil. Odpovídá zásadně za celou vzniklou škodu, bez možnosti limitace s výjimkou situace, kdy škodu způsobil rovněž zaměstnanec.

.....“

Komentář agentury práce :

Tyto paragrafy v obdobném znění ve stávajícím Zákoníku práce č. 65 / 1965 Sb. způsobují rozsáhlé škody zaměstnavatelům již nyní. Zaměstnanci přinášejí na pracoviště různé věci a předměty i hotovostní částky, za něž dle zákona zaměstnavatel vždy zodpovídá do částky 10.000,- Kč. Pak zaměstnanec prohlásí, že došlo k jejich odcizení a nároku ihned peníze. Protože se ovšem na místě nepohyboval nikdo jiný, než zaměstnanci zaměstnavatele, požaduje zaměstnanec úhradu v plné výši, tedy i částek nad 10.000,- Kč.

Bránit se takovému jednání, kdy zaměstnanci používají zaměstnavatele k výplatám horentních jednorázových nebo naopak opakovaně menších částek, je díky znění zákona naprosto nemožné. Byť z hlediska selského rozumu je to naprosto jasné. Tyto věci a částky nemají v objektech zaměstnavatele co dělat. Zaměstnavatel znamená pracoviště a práci, ne úschovnu nebo bankovní sejf. Zaměstnanec chodí na pracoviště opracovat, ne si uschovávat věci a hotovost. K tomu slouží banky a úschovny předmětů. Navíc je zde zaměstnavatel bez prokázané viny a možnosti obhajoby ihned odsouzen k finančnímu trestu. Což je velmi tristní. Tento paragraf naprosto nesmyslně popírá základní princip vina – trest. Viník je zloděj nebo neopatrný zaměstnanec, potrestán je zaměstnavatel.

Okrade-li Vás spolupracovník před branou podniku, je zloděj a musí Vám peníze vrátit. Okrade-li Vás spolupracovník v podniku, je zlodějem zaměstnavatel a musí Vám peníze vrátit on. A tak se můžou zaměstnanci navzájem vesele okrádat a zaměstnavatel to vždy zaplatí. Není to absurdní ?

Jak vidíme, nový Zákoník práce tento stav nejenže neřeší, ale navrhovatel přímo předpokládá jeho nesmyslné kogentní zachování.

„.....
Napříště se navrhuje neupravovat jako zvláštní případ odpovědnosti za škodu na straně zaměstnance škodu způsobenou vadnou prací (vyrobení zmetku). Tato úprava se do nové právní úpravy nepřebírá proto, že pro ni není dána dostatečná ústavní opora. Vyrobí-li zaměstnanec zmetek (vadný výrobek) bude mu za vykonanou práci příslušet mzda, plat nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanec bude v tomto případě odpovídat za škodu podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody, tedy maximálně do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.
.....“

Komentář agentury práce :

Zde opět navrhovaný Zákoník práce odstraňuje logické ustanovení dosavadní právní úpravy – za vadnou práci nenáleží mzda a zaměstnanec je povinen ji uvést do řádného stavu nebo nahradit v penězích, práce v čase navíc není přesčasovou prací. Nový Zákoník práce tedy dá zaměstnanci mzdu za výrobu zmetků a vadnou práci a nechá opět na zaměstnavateli, aby prostřednictvím velmi nevyvážené a nedokonalé úpravy o náhradě škody dokazoval co zaměstnanec způsobil, sepisoval s ním dohodu o úhradě škody a tu následně komplikovaně srážel ze mzdy. Tedy jednoznačně zhoršení stávající liberálnější a nebyrokratické úpravy.

K § 267:

S ohledem na dosahovanou průměrnou výdělkovou úroveň se navrhuje zvýšit limit výše náhrady škody v případě věcí, které zaměstnanci obvykle do práce nenosí, a to z 5.000,- Kč na 10.000,- Kč. Jinak zůstávají principy tohoto zvláštního případu odpovědnosti za škodu, za niž odpovídá zaměstnavatel, zachovány.

Nejenže nový Zákoník práce přebírá špatnou úpravu ze stávajícího ZP, ale navrhovatel ještě zvyšuje už tak vysokou částku odškodnění dvojnásobně, na více než polovinu stávající průměrné mzdy. Okrade-li Vás spolupracovník před branou podniku, je zloděj a musí Vám peníze vrátit. Okrade-li Vás spolupracovník v podniku, je zlodějem zaměstnavatel a musí Vám peníze vrátit on. A tak se můžou zaměstnanci navzájem vesele okrádat a zaměstnavatel to vždy zaplatí. Není to absurdní ?

Jak vidíme, nový Zákoník práce tento stav nejenže neřeší, ale navrhovatel přímo předpokládá jeho nesmyslné kogentní zachování a ještě zvyšuje trest pro zaměstnavatele.

K § 320 až 323:

Oprávnění odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích se navrhuje do nové úpravy převzít z § 18b odst. 5, § 22, § 23 a § 136 dosavadního zákoníku práce.

Návrhem § 320 odst. 4 se vytvářejí předpoklady pro možnost ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 151/1978, o ochraně práva organizovat se a o řízení pro stanovení podmínek zaměstnání ve veřejné službě.

Komentář agentury práce :

Dne 1.7.2005 vstoupil v platnost Zákon o inspekci práce č.251 / 2005 Sb., který sloučil dosavadní kontrolu na úseku dodržování pracovních podmínek a BOZP a PO z Úřadů práce a Inspektorátů bezpečnosti práce pod jeden úřad – Inspekci práce. Tento orgán je jako jediný ze zákona oprávněn a nadán veškerými právy a pravomocemi, včetně odborného vzdělání svých zaměstnanců na daném úseku a znalosti pracovně-právních předpisů, aby vykonával u zaměstnavatele kontrolu výše uvedeného. Je nanejvýš sporné a nesmyslné, že aby zaměstnanci, jako pouzí členové odborového orgánu byli nadáni stejnými vědomostmi, znalostmi a schopnosti kontroly, nehledě už na další práva v navrhovaných paragrafech 320-323 ZP uvedená.

Zde je jednoznačně dokazatelné, že tato část dává pravomoci odborům jenž jim nejenže z logiky věci nepřísluší, ale které jsou obsahem jiného zákona a jsou jimi nadány jen orgány státní kontroly. Dochází zde k dvojkolejnosti na úseku kontroly, kde již působí orgány státního dozoru, navíc kontroly nezpůsobilými osobami.

KONEC 5.DÍLU SERIÁLU Návrhy změn a jejich odůvodnění k vládnímu návrhu nového Zákoníku práce, sněmovnímu tisku 1153 předloženému v na přelomu září a října 2005 Poslanecké sněmovně - Výňatky z důvodové zprávy, svědčící o rozporech.