

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 - 1.DÍL - § 1 AŽ § 49

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

V následných řádcích uvádíme vždy navrhované znění příslušného paragrafu ZP, **návrh jeho změny, vyznačený červeným písmem** a **odůvodnění změny modrým písmem**. Návrh je zpracován 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 4.10.2005

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)

ČÁST první

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů

§ 2

(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.

Připomínky agentury práce k § 2 ZP odst.4 o agenturní práci :

(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 pracích konaných mimo pracovní poměr**, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o **pracovní činnosti pracích konaných mimo pracovní poměr** 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.

Odůvodnění úpravy § 2 odst.4 ZP o agenturní práci :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě §38 ZP dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činnosti svými pracovníky na základě Obchodního zákoníku, k čemuž pracovní agentury musely mít příslušný živnostenský list. Pak bylo na jejich uvážení, zda uzavřou se svými pracovníky pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Obvykle se při rozhodování, co se zaměstnancem uzavřít, agentury řídily předpokládanou délkou prací objednaných klientem. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat dohody o provedení práce, čímž velmi zkomplikovala zaměstnávání osob na krátkodobé práce a uložila zaměstnanci i zaměstnavateli plnit veškeré povinnosti

vztahující se na dlouhodobé pracovní poměry. Tak i práce trvající pár hodin (například stěhování, roznos letáků atp.) nebo práce osob s omezeným časovým fondem (například studenti středních a vysokých škol, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, důchodci, zaměstnanci pracující jako výpomoc v tzv. druhém zaměstnání) zahrnují pro zaměstnance i zaměstnavatele všechny povinnosti jako běžný pracovní poměr a stávají se administrativně a finančně neúnosnými. Jednak je požadováno placení zdravotního a sociálního pojištění (z hrubé mzdy 12,5 % zaměstnanec + 35% agentura práce) u skupin osob, za něž už je plátcem stát, jednak jsou požadovány úkony pro např. dvouhodinovou práci ve stejné míře, jako u pracovního poměru trvajícího několik let (zdravotní prohlídka, souhlas rodičů, nahlášení na úřady při započetí práce, odhlášení při ukončení práce, určení přesné pracovní doby, příplatky za odpolední a noční směny u osob, které stejně nemohou pracovat na ranních protože jsou ve škole atd.).

Tento zákaz diskriminuje jak pracovní agentury vůči běžným podnikatelským subjektům, tak paradoxně pracovníky agentur práce vůči pracovníkům běžných podnikatelských subjektů. To se ukázalo v praxi, přičemž záměr zákonodárce byl jakoukoliv diskriminaci odstranit. Nastolil ovšem jinou, daleko závažnější, kterou přímo finančně pociťují pracovníci agentur práce, jak vyplývá z níže uvedeného.

ZP diskriminuje část podnikatelských subjektů oproti ostatním a zakazuje jim používat část platných zákonů. Kdo není agenturou práce, může používat všechny smlouvy a dohody dle ZP a tím v podstatě agenturám práce nekale konkurovat. Tak si může firma dovolit zaměstnat nyní na dobu 100 hodin ročně (cca 12 osmihodinových směn – přitom v návrhu ZP je zvýšit toto číslo na 150 hodin, tedy 18 směn) zaměstnance na Dohodu o provedení práce a náklady firmy např. na práci studenta, který si podepíše Daňové prohlášení a přinese Potvrzení o studiu, jsou do výše studentovy hrubé mzdy 4.120,- Kč měsíčně právě a jen tato hrubá měsíční mzda. Student u firmy dostane ve stejné výši i mzdu čistou. Bez jakýchkoliv dalších administrativních omezení a nákladů.

Pokud stejný student bude pracovat u firmy prostřednictvím agentury práce, pak musí být zaměstnán jen na Pracovní smlouvu (PS) nebo Dohodu o pracovní činnosti (DPC). K Pracovní smlouvě se váže povinné lékařské vyšetření pro nástup do práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro noční práce, povinné periodické roční lékařské vyšetření pro práci mladistvých, povinný písemný souhlas rodičů s prací mladistvého, nahlášení na OSSZ a zdravotní pojišťovnu při započetí a ukončení práce. Tedy hodně administrativních omezení, kdy velká část Potvrzení je zpoplatněna od 100,- do 300,- Kč / kus. U PS a DPC je navíc povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tak si ten samý student místo 4.120,- Kč čistého odnese jen 3.605,- Kč (po zaplacení zdravotního a sociálního pojištění 12,5 % z hrubé mzdy). A agentura práce za něj jako jeho zaměstnavatel odvede navíc dalších 1.442,- Kč zdravotního a sociálního pojištění (35 % z hrubé mzdy). Součet 4.120,- Kč + 1.442,- Kč + provize agentury práce (obvykle 20% hrubé mzdy) + DPH 19% je pak finanční náklad, který uhradí firma za toho samého pracovníka a tu samou práci agentuře. Náklad pro firmu je tak 7.599,30 Kč oproti původním 4.120,- Kč a student si vydělá jen 3.605,- Kč místo původních 4.120,- Kč.

Vyčísleno procenty zaplatí firma díky diskriminaci agentur práce (nyní § 38a ZP, do budoucna § 1 ZP) o 84% více než v případě, že si studenta zaměstná sama a student si vydělá u agentury práce za totéž o 12,5% méně, než když bude pracovat přímo pro firmu. To nepočítáme jeho vstupní náklady díky různým potvrzením, požadovaným ZP u Pracovní smlouvy, které mohou činit dalších 10% jeho čistého výdělku.

A to pomíjíme, že předmětný § 2 odst. 4 nového ZP je v rozporu s § 3 nového ZP, který říká „Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy2). Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“ Tedy ne pracovní poměr a Dohoda o pracovní činnosti.

Navrhovaná změna odstraňuje vzájemný rozpor v ustanoveních ZP, diskriminaci v postavení zaměstnavatelských subjektů při zaměstnávání pracovníků, administrativně zjednodušuje krátkodobá zaměstnání (nazývaná obecně brigády), odstraňuje poplatky a administrativu pro pracovníky a odstraňuje platovou diskriminaci zaměstnanců v okamžiku, kdy se nechají na stejnou práci ve stejném místě zaměstnat různými subjekty.

§ 2

(5) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky, je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

Připomínky agentury práce k § 2 odst.5 ZP o hranici zákazu dětské práce :

(5) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky, je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. **Do povinné školní docházky se pro účely tohoto odstavce nezapočítávají měsíce červenec a srpen následující bezprostředně po ukončení povinné školní docházky a práce mladistvých fyzických osob je v tomto období povolena.**

Odůvodnění úpravy § 2 odst.5 ZP o hranici zákazu dětské práce :

²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval žákům základních škol práci o prázdninách, následujících po absolvování 9.třídy a to v režimu pro mladistvé osoby s dalšími omezeními mezi 15.-16., respektive 16.-18. rokem života.

Novela ZP platná od 1.10.2004 zakázala práci starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tou je dle platných předpisů (školský zákon, zákon o dani z příjmu, zákon o sociálním pojištění atd.) doba docházky do školy včetně navazujících letních prázdnin, tedy i měsíce červen a srpen. Žáci nyní absolvují základní školu převážně v 16-ti, stále větší procento až v 17-ti letech, ojediněle i 18-ti letech (pokud dítěti jdou „špatně roky“ a současně jej rodiče na doporučení psychologa pošlou do školy o rok později). Tito mladiství, případně i zletilí, jsou pak diskriminováni ve vstupu na pracovní trh a nemohou bezprostředně po ukončení základní školní docházky ani na „prázdninovou brigádu“, natož nastoupit do trvalého pracovního poměru (pokud nestudují dále střední školu nebo učiliště) a dokonce se ani přihlásit na Úřadu práce.

Novela ZP platná od 1.10.2004 jim to svou formulací § 11 odstavce 2 znemožnila a nový ZP zákaz v § 2 odst. 5 ponechává. Navrhujeme doplnění věty, která pouze pro účely tohoto odstavce § 1 ZP bude chápat ukončení školní docházky jako dobu faktického ukončení chůze do výuky, prakticky tedy 30.6. daného školního roku. V navazujícím prázdninovém období by tak mladiství i zletilí absolventi povinné školní docházky měli rovný přístup na pracovní trh jako ostatní fyzické osoby a nebyli by nesmyslně diskriminováni.

Doplnění odstraní diskriminaci mladistvých při vstupu na trh práce.

Hlava II

Účastníci pracovněprávních vztahů

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

(1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Připomínky agentury práce k § 6 odst.1 ZP definice zaměstnance :

(1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. **Do povinné školní docházky se pro účely tohoto odstavce nezapočítávají měsíce červenec a srpen následující bezprostředně po ukončení povinné školní docházky a práce mladistvých fyzických osob je v tomto období povolena.**

Odůvodnění úpravy § 6 odst.1 ZP definice zaměstnance :

ZP platný do 30.9.2004 umožňoval žákům základních škol práci o prázdninách, následujících po absolvování 9.třídy a to v režimu pro mladistvé osoby s dalšími omezeními mezi 15.-16., respektive 16.-18. rokem života.

Novela Zákoníku práce platná od 1.10.2004 zakázala práci starších 15 let do skončení povinné školní docházky a tento návrh zákaz zachovává. Skončení povinné školní docházky je však dle platných předpisů (školský zákon, zákon o dani z příjmu, zákon o sociálním pojištění atd.) doba docházky do školy včetně navazujících letních prázdnin, tedy i měsíce červenec a srpen. Žáci nyní absolvují základní školu převážně v 16-ti, stále větší procento až v 17-ti letech, ojediněle i 18-ti letech (pokud dítěti jdou „špatně roky“ a současně jej rodiče na doporučení psychologa pošlou do školy o rok později). Tito mladiství, případně i zletilí, jsou pak diskriminováni ve vstupu na pracovní trh a nemohou bezprostředně po ukončení základní školní docházky ani na „prázdninovou brigádu“, natož nastoupit do trvalého pracovního poměru (pokud nestudují dále střední školu nebo učiliště). Současně nemohou ani být v evidenci Úřadu práce, protože neukončili školní docházku a tudíž nemohou o práci žádat, respektive je nikdo nesmí dle zákona zaměstnat.

Novela ZP platná od 1.10.2004 jim to svou formulací § 11 odstavce 2 znemožnila a nový ZP zákaz v § 6 odst. 1 ponechává. Navrhujeme doplnění věty, která pouze pro účely tohoto odstavce § 6 ZP bude chápat ukončení školní docházky jako dobu faktického ukončení chůze do výuky, prakticky tedy 30.6. daného školního roku. V navazujícím prázdninovém období by tak mladiství i zletilí absolventi povinné školní docházky měli rovný přístup na pracovní trh jako ostatní fyzické osoby a nebyli by nesmyslně diskriminováni.

Doplnění odstraní diskriminaci mladistvých při vstupu na trh práce.

Hlava III

Základní zásady pracovněprávních vztahů

§ 13

(2) Zaměstnavatel :

a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,

Připomínky agentury práce k § 13 odst.2 písm.a) ZP přenášení rizika :

§ 13

(2) Zaměstnavatel :

a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,

§ 13 odst.2 písm.a) ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 13 odst.2 písm.a) ZP přenášení rizika :

ZP je v tomto odstavci a písmenu nejasný, proklamativní. Ustanovení odporuje zásadě, že zákon má být jasný a srozumitelný bez dalších výkladů běžnému občanovi s průměrným vzděláním. V opačném případě je zákon zbytečný. ZP zde v podstatě říká, že pracovník nesmí pocítit v žádném případě rizika podnikání jako takového. Že je to nesmysl uvádějí hned další paragrafy téhož ZP, kde například za prostoj z důvodu nepříznivého počasí, závadě na strojích nebo chybě v organizaci práce pracovník místo 100% obdrží jen 60% nebo 80% průměrné mzdy atp.. Dokonce v okamžiku, kdy zaměstnavatel nemá zakázky, může zaměstnanec nařídit nucenou dovolenou s 60% náhradou mzdy. Postižen riziky podnikání tedy zaměstnanec jednoznačně je, protože zaměstnavatel a zaměstnanec nemohou existovat odděleně a už vůbec ne odděleně od podnikání jako takového.

Vypuštění odstavce odstraňuje jeho nesrozumitelnost a rozpor s dalšími ustanoveními ZP.

§ 13

(2) Zaměstnavatel :

f) nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,

Připomínky agentury práce k § 13 odst.2 písm.f) ZP postihy za porušení ZP :

§ 13

(2) Zaměstnavatel :

f) nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá, **ledaže mu porušením povinností vznikne škoda nebo dodatečné náklady, což musí být zaměstnanci předem sděleno ve vnitřních předpisech zaměstnavatele**

Odůvodnění doplnění § 13 odst.2 písm.f) ZP postihy za porušení ZP :

Zaměstnanci často porušují povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů beztrestně a paradoxně s velkými postihy pro zaměstnavatele. Ten je pokutován příslušnými státními kontrolními orgány (např. nedodání zákonem požadovaných potvrzení včas nebo vůbec, nedodržování bezpečnosti práce v souvislosti s nošením předepsaných oděvů, užíváním ochranných pomůcek a prostředků, používání vykázaných cest, bezpečná obsluha strojů, zákaz donášení a konzumace alkoholických nápojů, kouření na zakázaných místech nebo v přítomnosti nekuřáka, požívání jiných návykových látek atp.), penalizován finančními úřady či OSSZ (nedodržování lhůt k odevzdání vyúčtování pracovních cest, docházkových listů, nemocenských listů atd.) nebo přímo finančně postižen penále od odběratele (nedodržování technologických postupů, kvality práce, norem styku se zákazníky atp.). Přičemž se nemá proti takovému postupu zaměstnance podle ZP jak bránit. Ovšem kromě písemných výtek a propuštění zaměstnance. Což na jedné straně obvykle nevede k odstranění takových jevů ze strany zaměstnance, protože písemné výtky jej z jeho hlediska nepostihují, na straně druhé nedává šanci zaměstnanci odstranit porušování povinností. Protože následuje jeho propuštění. Předem známý systém finančních postihů zaměstnance za vyjmenovaná porušení

povinností, vyplývající mu z pracovněprávního vztahu, spolu se systémem odměn za jeho plnění a plnění nad rámec povinností, jednoznačně zaměstnanci umožňuje se porušení vyhýbat, případně si z něj vzít ponaučení a naopak se snažit získávat odměny. Nehledě na fakt, že je zaměstnanci dáno jasně předem na srozuměnou, jakých rizik si při výkonu své práce musí být vědom a jaké škody jejím nekvalitním výkonem může způsobit.

Doplnění odstavce přinese vyvážení práv a povinností obou stran a zároveň znemožní zaměstnavateli vymýšlet dodatečně porušení nad dříve sdělená.

§ 13

(5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

Připomínky agentury práce k § 13 odst.5 ZP povinnosti zaměstnavatelů :

§ 13

(5) Zaměstnavatelé jsou **spolu se zaměstnanci vzájemně** povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

Odůvodnění doplnění § 13 odst.5 ZP povinnosti zaměstnavatelů :

Celý § 13 ZP hovoří pouze o povinnostech zaměstnavatelů a obsáhle je vyjmenovává. ZP je právní norma upravující vztah 2 navzájem se potřebujících a bez sebe neexistujících skupin na trhu práce, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Povinnosti zaměstnanců v něm uvedeny nejsou, přestože Hlava III Základní zásady pracovněprávních vztahů, kde je § 13 zakotven, hovoří o zásadách vztahů, tedy minimálně 2 veličin. Proto by alespoň proklamativní odst.5 § 13 ZP měl uvést, že zaměstnavatelé se nemohou snažit (citují) „pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy“ bez podpory téhož z druhé strany, tedy od zaměstnanců.

Doplnění odstavce přinese vyvážení práv a povinností obou stran pracovněprávního vztahu.

Hlava V

Kolektivní smlouva

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Připomínky agentury práce k § 24 odst.1 ZP kolektivní smlouva :

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. **Pokud tito zaměstnanci písemně neoznámí zaměstnavateli svůj nesouhlas s uzavřenou kolektivní smlouvou.**

Odůvodnění doplnění § 24 odst.1 ZP kolektivní smlouva :

Všeobecně se má za to, že odborová organizace má za úkol a cíl zastupovat zaměstnance v jejich prospěch a jednat tak jejich jménem. To se samozřejmě týká všech v odborové organizaci organizovaných zaměstnanců. Ne vždy tomu bohužel tak je. 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.

V praxi jsme často svědky situací, kdy jedna nebo jedna z více odborových organizací působících u zaměstnavatele, hájí zájmy početně zanedbatelného množství zaměstnanců, avšak s dopady na všechny zaměstnance. Ti mají možnost se takovému jednání bránit jen založením „konkurenční“ odborové organizace, v níž budou hájit své jiné zájmy vůči zaměstnavateli sami. Dochází k paradoxům, kdy např. zanedbatelný počet odborově organizovaných zaměstnanců vyhlásí stávkovou pohotovost nebo stávku, která bezprostředně ohrozí existenci zaměstnavatele a tím pracovní místa drtivě většiny odborově

neorganizovaných zaměstnanců nebo zaměstnanců organizovaných v jiné organizaci. Možnost zastupovat zaměstnance „bez mandátu“ vytváří situaci, kdy základní (zákonem požadovaný) počet zaměstnanců potřebných k založení odborové organizace nebo její části u zaměstnavatele má možnost určovat pracovní, mzdové a další podmínky všech zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele. Bez ohledu na to, zda to tito ostatní zaměstnanci považují za pro sebe přínosné nebo ne.

To je velmi nebezpečná věc v duchu nechvalně známého hesla : „Postarám se o Vás, i kdyby se Vám to stokrát nelíbilo.“, prosazená zde silou zákona. 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 ?

Přitom poškození práv neorganizovaného zaměstnance může přivodit i přímo tento zákon. Příkladem budiž navrhovaný § 83 odst.1 nového ZP, kde se říká „Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v rozvrhu směn přesáhnout týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“ Pak neorganizovaný zaměstnanec, chráněný Zákoníkem práce, může být díky rozhodnutí několika organizovaných zaměstnanců a jimi dojednané Kolektivní smlouvě přinucen snášet přesahování týdenní pracovní doby po celý rok !

Nebo § 99 odst. 4 nového ZP, který říká „Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“ Pak neorganizovaný zaměstnanec, chráněný Zákoníkem práce, může být díky rozhodnutí několika organizovaných zaměstnanců a jimi dojednané Kolektivní smlouvě přinucen snášet přesčasovou práci po celý rok !

Úplnou katastrofou pro neorganizovaného zaměstnance je pak dohoda v kolektivní smlouvě ohledně prostojů z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, jak uvádí navrhovaný § 209 nového ZP v odst.1. Zde má zaměstnanec ochranu díky znění ZP a má pobírat průměrný výdělek, tedy 100% mzdy. Může se mu však stát, že ochrany pozbuje díky ustanovení v kolektivní smlouvě a bude pobírat jen náhradu ve výši 60% mzdy, přesně dle § 209 odst. 2 „Upraví-li v případech podle odstavce 1, dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.“ A jestli bude dělník na lince brát 6.000,- nebo 10.000,- je přece veliký rozdíl !

Doplnění odstavce zrovnoprávňuje organizované a neorganizované zaměstnance a chrání neorganizované zaměstnance před důsledky jednání, do něhož nemohli zasáhnout.

ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR

Hlava II

Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

§ 34

(3) Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

Připomínky agentury práce k § 34 odst.3 ZP pracovní smlouva :

§ 34

(3) 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.**

Odůvodnění doplnění § 34 odst.3 ZP pracovní smlouva :

Zde jde zřejmě o chybu faktickou, asi při opisu vypadla druhá věta § 34 odst. 3 nového Zákoníku práce. Stejný paragraf, ovšem s uvedením chybějící věty druhé, nalezneme ve stávajícím Zákoníku 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.“

Na chybějící větu druhou soudíme i s ohledem na následující ustanovení nového Zákoníku práce, konkrétně Informování o obsahu pracovního poměru dle § 37 odst. 1 „Nebyla-li pracovní smlouva uzavřena písemně anebo neobsahuje-li údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.“ Následně

i s ohledem na § 37 odst. 4 „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.“

Doplnění odstavce o větu druhou napravuje faktickou chybu vzniklou přepisem a je logické při odkazování se následujících odstavců, např. § 37 odst. 1, § 37 odst. 4, § 40 odst. 1 nebo § 41 odst. 7 nového ZP.

§ 36

Vznik pracovního poměru

(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Připomínky agentury práce k § 36 odst.2 ZP vznik pracovního poměru :

§ 36

Vznik pracovního poměru

(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. **To nezbavuje zaměstnance odpovědnosti za škodu, kterou tím zaměstnavateli mohl způsobit, a povinnosti ji uhradit.**

Odůvodnění doplnění § 36 odst.2 ZP vznik pracovního poměru :

Zaměstnavatel koná rozsáhlá a nákladná výběrová řízení, jejichž cílem je vybrat zaměstnance k výkonu práce u zaměstnavatele. Jestliže má zaměstnanec možnost do sjednané doby v pracovní smlouvě bez postihu nenastoupit a současně zaměstnavatel nemá stejné právo odstoupení od pracovní smlouvy do dne nástupu do práce, je zde založen nerovnoměrný vztah mezi oběma subjekty. Zaměstnanec svým nenastoupením může výrazným způsobem poškodit zaměstnavatele (například nemožnost rozjetí výrobní linky, nemožnost stěhování předmětů více osobami, nemožnost odjezdu na výkon práce, zdržení prací z důvodu chybějící osoby ve výkonu práce atp.).

Že zaměstnavateli při neprovedení prací včas nebo v řádné kvalitě hrozí minimálně následná penalizace je více než jasné. Nemá však jak se tomuto jednání bránit, byť jde o jasné porušení dohody a z ní vyplývající škody. Pracovní smlouva je tak díky § 36 odst. 2 jedinou v našem právním systému, jejímž uzavřením nevznikají jedné ze stran žádné povinnosti a jejíž porušení je pro jednu ze stran naprosto beztrestné. I když to druhou stranu poškodí.

Doplnění odstavce zaručí zodpovědnost za uzavírání pracovních poměrů ze strany zaměstnanců, odstraní spekulativní podpisy u více zaměstnavatelů s cílem získat co největší prospěch a přispěje k jistotě zaměstnavatele, že nevynaložil náklady přijímacího řízení zbytečně.

Změny pracovního poměru

Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení

§ 11

Převedení na jinou práci

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Připomínky agentury práce k § 41 odst.5 ZP převedení na jinou práci :

§ 41 odst.5 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 41 odst.5 ZP převedení na jinou práci :

Podle navrhovaného § 207 nového ZP Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší zaměstnanci nepřevedenému na jinou práci v důsledku prostoje jen 80%, v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy jen 60% náhrady mzdy nebo platu. Asi zaměstnanec bude raději konat jinou práci, na níž je z výše uvedených důvodů převeden, protože pak mu náleží plat za tuto práci, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Jinými slovy 100%.

Vypuštěním odstavce se odstraní nejednoznačnost a současně finanční nevýhodnost pro zaměstnance, kterou si může vlastním souhlasem nechtěně přivodit.

Skončení pracovního poměru

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

Připomínky agentury práce k § 48 odst.5 ZP rozvázání pracovního poměru :

§ 41 odst.5 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 48 odst.5 ZP rozvázání pracovního poměru :

Máme za to, že nový ZP zde klade naprosto zbytečnou povinnost pro zaměstnavatele, která není ku prospěchu ani jemu, ani zaměstnanci (stejně zřejmě jeho první cesta po rozvázání pracovního poměru povede na Úřad práce), a dokonce ani ÚP, kterému jen dojde další lejtstro, které bude muset někdo zpracovat a poté archivovat. Navíc se jedná o další „povinnost zaměstnavatele“, nad jejímž plněním bude bdít Inspekce práce a tvrdě ho pokutovat, přestože je naprosto bezvýznamné.

Vypuštěním odstavce se odstraní zbytečná administrativní zátěž zaměstnavatelů a Úřadů práce.