

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 - 3.DÍL - § 101 AŽ § 226

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 19.10.2005

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 ŠESTÁ

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Hlava VIII

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

Díl 1

Obecná ustanovení

§ 146

(1) Srážky ze mzdy mohou být provedeny

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327) nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

(2) Od odstavce 1 se nemohou účastníci odchýlit.

Připomínky agentury práce k § 146 odst. 2 ZP srážky ze mzdy :

§ 146

(1) Srážky ze mzdy mohou být provedeny

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327) nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

(2) Od odstavce 1 se nemohou účastníci odchýlit. **V případě uspokojení závazků zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn tento úkon zpoplatnit v přiměřené výši dle režijních nákladů svého mzdového oddělení a splátku závazku o tuto částku snížit.**

Odůvodnění doplnění § 146 odst. 2 ZP srážky ze mzdy :

Zaměstnanec prací u zaměstnavatele získává mzdu nebo plat. V hotovosti, doručením poštou nebo převodem na bankovní účet. Z nich pak hradí své závazky vyplývající z běžného občanského života. V něm je možné závazky splácet i postupně a posléze, tj. mít úvěr. U zaměstnanců poskytovatel úvěru většinou požaduje garanci splátek úvěru souhlasem zaměstnance se srážkami ze mzdy, pro případ nehrzení splátek úvěru. Nastane-li tato situace, a děje se tak v praxi stále častěji, obrací se na zaměstnavatele aby srážky pro něj do požadované výše provedl. Zaměstnavateli pak narůstají s výplatou mzdy nebo platu zatíženého srážkami neúměrně náklady na zpracování a výpočet mezd, a to jak časové, tak finanční. Nehledě již na riziko chyb, protože legislativa je v tomto ohledu poměrně komplikovaná.

Zaměstnavatel se tak stává nedobrovolně ručitelem za úvěr zaměstnance do výšky zaměstnanci vyplacené mzdy. A to opakovaně, po celou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance-dlužníka. Dokonce i v případě, že takového zaměstnance-dlužníka teprve do zaměstnání přijal a dluh si dotýčný přinesl z dřívější doby. Je tedy spravedlivé požadovat za ručení a následné splácení za dlužníka přiměřenou odměnu. Zde ve výši více nákladů spojených s výpočtem mezd. Aby nebyl zpoplatněním přímo postižen zaměstnanec-dlužník (byť nepochybně je to on, kdo je původcem celého procesu, ať již úmyslně či z nedbalosti), srazí se částka více nákladů zaměstnavatele z vypočtené splátky závazku zaměstnance. Splácení závazku zaměstnance tak bude trvat o něco déle, nicméně žádné přímé poplatky po něm nebudou vyžadovány.

Doplnění navrhovaného § 146 odst. 2 ZP odstraní stav, kdy je zaměstnavatel nedobrovolným ručitelem zaměstnance-dlužníka a za tuto roli včetně, provádění plateb závazků za zaměstnance. není nijak ohodnocen, respektive je opakovaně poškozován.

Díl 2 Pořadí srážek ze mzdy

§ 147

(3) Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 odst. 1 písm. b)].

Připomínky agentury práce k § 147 odst. 3 ZP pořadí srážek ze mzdy :

§ 147

(3) Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 odst. 1 písm. b)] **nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, s nímž byl zaměstnanec předem seznámen [§ 13 odst. 2 písm. f)].**

Odůvodnění doplnění § 147 odst. 3 ZP pořadí srážek ze mzdy :

Zaměstnanci často porušují povinnosti vyplývající z pracovně-právních 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 penálem od odběratele (nedodržování technologických postupů, kvality práce, norem styku se zákazníky atp.).

Přičemž zaměstnavatel 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 ani 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.

Nejjednodušším a nejrychlejším způsobem jak výše uvedené vymoci, je možnost srazit dle příslušných předpisů zaměstnanci předem dohodnuté částky ze mzdy nebo platu. Tím je zajištěn efektivní výkon rozhodnutí nezatažující státní správu. Proto musí být v ZP uvedena možnost toto provést.

Doplnění navrhovaného odstavce 3 § 147 ZP přinese možnost provést předem dohodnuté srážky a účinně tak vyžadovat

plnění předem dohodnutých pravidel.

ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ

Hlava IV Společná ustanovení o dovolené

Díl 3 Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných, než provozních důvodů, není možné.

Připomínky agentury práce k § 220 ZP hromadné čerpání dovolené :

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných, než provozních důvodů, není možné. **U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, určuje zaměstnavatel čerpání hromadné dovolené vnitřním předpisem, s nímž je povinen zaměstnance prokazatelně seznámit.**

Odůvodnění doplnění § 220 ZP hromadné čerpání dovolené :

Pokud by nebylo umožněno určit hromadné čerpání dovolené zaměstnavatelům, u nichž odborová organizace nepůsobí, docházelo by na trhu k diskriminaci těchto zaměstnavatelů, nejčastěji malých a středních firem. Paradoxně by pak musel zaměstnavatel nutit zaměstnance stát se členy odborů, protože potřebuje určit hromadné čerpání dovolené. Nebo by dokonce sám zaměstnavatel musel odborovou organizaci u sebe sama založit. Obojí by bylo v příkrém rozporu se zákonem. Zaměstnanci mají právo, ne povinnost se odborově organizovat. A už vůbec k tomu nemohou být nuceni. Také odbory založené zaměstnavatelem jdou proti smyslu a logice věci. Jednalo by se o z historie známé tzv. žluťácké odbory, zakládané za podpory zaměstnavatelů k potlačení činnosti ostatních odborů.

Doplnění navrhovaného § 220 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

ČÁST DESÁTÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Hlava I Pracovní podmínky zaměstnanců

§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
- c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
- d) pracovnělékařskou péči¹³⁾.

Připomínky agentury práce k § 224 odst. 1 ZP pracovní podmínky zaměstnanců :

Písmeno c) odstavce 1 § 224 ZP vypustit. Písmeno d) se pak stane písmenem c).

Odůvodnění vypuštění písmena c) odstavce 1 § 224 ZP pracovní podmínky zaměstnanců :

Pracovními podmínkami zaměstnanců se rozumí bezpečné pracoviště vybavené tak, aby zaměstnanci s co nejmenší námahou a zdravotní zátěží dosahovali co nejvyšších výkonů z hlediska efektivity práce. Zde lze jednoznačně zařadit části odstavce 1 navrhovaného § 224 v písmenech a), b) a d), tj. zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť a pracovnělékařskou péči.

Absolutně nesmyslně je zde zařazena část pod písmenem c), tj. vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců. Tato zde zřejmě zůstala z doby předchozího režimu, kdy socialistické státní podniky vlastnily tělovýchovné jednoty, rekreační zařízení, kulturní domy atp.. Že je toto písmeno zcela mimo realitu je snad více než jasné. Určitě navrhovatel zákona nepředpokládá, že zaměstnavatel zřízením například hokejového ledního stadionu na pracovišti přispěje k bezpečnému výkonu práce zaměstnanců. Nebo snad výstavbou kinosálu nebo třeba nákupem hotelu ? Abychom šli s dobou pak tak může učinit třeba výstavbou golfového hřiště, multikina, lyžařského areálu s umělým zasněžováním, aquaparku, nákupem přímořského letoviska, zřízením vlastní cestovní kanceláře apod..

Všechny tyto aktivity mají na starosti jiné subjekty. Zaměstnavateli tyto věci nejenže nepřísluší, ale je zholo nemožné prokázat jejich vliv na bezpečný výkon práce.

Vypuštěním písmene c) z odstavce 1 navrhovaného § 224 ZP bude odstraněno opomenutí a legislativní nesmysl.

Hlava I Pracovní podmínky zaměstnanců

§ 224

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

- a) při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Připomínky agentury práce k § 224 odst. 2 ZP pracovní podmínky zaměstnanců :

§ 224 ZP odst. 2 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 224 odst. 2 ZP pracovní podmínky zaměstnanců :

Odstavec 2 § 224 spadá pod pracovní podmínky zaměstnanců. Hovoří však o odměnách, které zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci při dovršení 50 let věku nebo poskytnutí pomoci při mimořádných událostech. V písmenu a) zmíněného odstavce je možné přímo hovořit o věkové diskriminaci mladších a starších zaměstnanců dle úvodních ustanovení Zákoníku práce. V písmenu b) pak o odměňování zaměstnance za občanskou povinnost danou mu příslušnými ustanoveními Občanského zákoníku. Tyto věci nijak nesouvisí s pracovními podmínkami, dokonce kolidují se současnou právní úpravou, a jsou zde zřejmě ponechány opomenutím z doby socialismu a státních podniků.

Že je tento odstavec mimo realitu je více než jasné. Určitě navrhovatel zákona nepředpokládá, že zaměstnavatel odměněním padesátníka nebo záchránce přispěje k bezpečnému výkonu práce zaměstnanců. Spíše v prvním případě vyprovokuje stížnost a soudní žalobu neodměněných zaměstnanců pro diskriminaci z důvodu věku. V druhém případě zaměstnavateli tyto věci rovněž nepřísluší, zde má své místo příslušná obec, kde záchránce zasahoval nebo bydlí.

Vypuštěním písmene c) z odstavce 1 navrhovaného § 224 ZP bude odstraněno opomenutí a legislativní nesmysl.

§ 226

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.

Připomínky agentury práce k § 226 ZP povinnost bezpečné úschovy :

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. **Zaměstnanci jsou povinni své svršky a nezbytné osobních předměty zabezpečit, odpovídají ze ně sami.**

Odůvodnění doplnění § 226 ZP povinnost bezpečné úschovy :

Navrhovaný § 226 ZP v podobném znění ve stávajícím normě způsobuje zaměstnavatelům rozsáhlé škody (konkrétně v Zákoníku práce č. 65 / 1965 Sb. je to § 204 Odpovědnost za škodu na odložených věcech). Zaměstnanci přinášejí na pracoviště věci obvyklé typu hodinek v cenách až několik desítek tisíc (případně i starožitné), značkové oblečení a obuv v cenách až 20 tisíc / osoba, mobilní telefony posledních modelů v cenách kolem 10 tisíc apod.. Pomijíme už šperky, rovněž běžné, kdy je zaměstnancům předem jasné, že je budou muset odložit v šatně. Protože např. všechny potravinářské a strojírenské provozy šperky z bezpečnostních a hygienických důvodů ve svých předpisech na pracovišti nosit zakazují. Dále zaměstnanci nosí na pracoviště různé hotovostní částky, za něž pak dle zákona zaměstnavatel zodpovídá.

Zaměstnanec jen prohlásí, že došlo k jejich odcizení a protože se na místě nepohyboval nikdo jiný, než zaměstnanci zaměstnavatele, požaduje zaměstnanec po zaměstnavateli jejich úhradu v plné výši. Bránit se takovému jednání, kdy zaměstnanci používají zaměstnavatele k výplatám horentních jednorázových nebo naopak opakovaně menších částek je nemožné. Zákon navíc neukládá zaměstnancům žádné povinnosti ohledně střežení jimi do objektů zaměstnavatele vneseného vlastního majetku. Zaměstnavatel je bez prokázané viny a možnosti obhajoby ihned odsouzen k finančnímu trestu. I když je zjevné, že původcem ztráty je především neopatrnost zaměstnance.

Doplnění navrhovaného § 226 přinese zaměstnanci logickou povinnost dbát o svůj majetek vnášený na pracoviště a zvažovat, zda opravdu vnáší do objektu zaměstnavatele věci obvyklé a pokud ne, zda jsou dostatečně zabezpečeny.

KONEC 3.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 - § 101 AŽ § 226