

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 - 4.DÍL - § 227 AŽ § 395 (poslední paragraf návrhu)

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 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)

Hlava IV

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Díl 1

Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením

§ 237

Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy⁷⁸⁾.

Připomínky agentury práce k § 237 ZP zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením :

§ 237

Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy⁷⁸⁾. **To neplatí pro pracovní poměry na dobu určitou uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 2 odst.4).**

Odůvodnění doplnění § 237 ZP zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením :

Zákon o zaměstnanosti platný do 30.9.2004 požadoval povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Umožňoval však 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. Při krátkodobých využívaly některou z Dohod, při dlouhodobějších Pracovní smlouvy na dobu určitou.

Novela Zákona o zaměstnanosti a Zákoníku práce platná od 1.10.2004 diskriminačně 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.

Při krátkodobém zaměstnávání agentury využívaly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na něž se povinnost

zaměstnat povinný podíl osob se zdravotním postižením nevztahovala. Při dlouhodobějším zaměstnání pak používaly pracovní smlouvy, kde tato povinnost pro ně platila. Pracovní smlouvy uzavíraly agentury práce se zaměstnanci jen u klientů, kde agentura práce působila dlouhodobě v rámci tzv. outsourcingu a byla těsně spjatá s činností klienta. Mohla proto ovlivňovat v dlouhodobém horizontu i vyhledávání a tvorbu vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Ať už svým aktivním přístupem nebo cenou za služby. Ta je výrazným nástrojem, protože Zákon o zaměstnanosti a Zákon o dani z příjmu umožňují při zaměstnávání osob se zdravotním postižením významné úlevy a dokonce dotační tituly.

To vše ale jen v rámci dlouhodobého působení agentury u klienta, protože v krátkém horizontu je tato činnost nesmírně nákladná, administrativně náročná a klienty nežádána. Ba naopak, klient může přestat spolupracovat s agenturou práce právě z důvodu, že se ho snaží přesvědčit k úpravám pracovišť za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což bere jako zasahování do svých kompetencí majitele a svobody podnikání. Navíc pro nepravidelné práce v rozsahu několika hodin či dní.

Novela Zákonu o zaměstnanosti a Zákoníku práce platná od 1.10.2004 zakázala agenturám práce používat Dohody o provedení práce, čímž je donutila používat Pracovní smlouvy i na krátkodobé činnosti v řádu hodin a dní. Ty se bohužel přepočítávají a sčítají při stanovení povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců agentury. Agentura práce však nemá nejmenší možnost, jak ovlivnit u klienta vznik pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené a ani forma náhradního plnění pro ni není dostupná.

Uvedme konkrétní příklad střední agentury práce s 8 stálými zaměstnanci, z nichž jsou 4 současně jejími spolujednateli. Ročně zaměstná přes 3.000 osob formou dočasného přidělení. Prakticky všechny na krátkodobé práce, když průměrná doba práce je 20 směn na osobu ročně, tj. 1,6 směny na osobu měsíčně. V přepočtu hodin dle metodiky Zákonu o zaměstnanosti ovšem zaměstnává denně 250 osob !

Díky nutnosti používání Pracovních smluv spadá nyní dle novely Zákonu o zaměstnanosti a Zákoníku práce od 1.10.2004 pod působnost Zákonu o zaměstnanosti v části zaměstnání povinného podílu osob se zdravotním postižením. Ten je 4% a znamená to pro zmíněnou agenturu práce zaměstnávat denně 10 osob se zdravotním postižením !

Jak vidno, ani propuštěním všech 8 zaměstnanců agentury práce (tedy včetně všech spolujednatelů) a najmutím 8 osob se zdravotním postižením na jejich místa agentura práce povinný podíl nesplní. Je proto povinna zaplatit sankční odvod do státního rozpočtu.

Ani u klientů agentury práce se nepodařilo najít žádné místo pro osobu se zdravotním postižením, když práce jimi požadované jsou většinou manuálního charakteru vyžadující dobrý zdravotní stav a fyzickou kondici. A to i přes agenturu práce smluvně nabízené slevy ve výši 25% z agenturní provize, vyplývající z úlev dle Zákonu o zaměstnanosti a Zákonu o daních z příjmu. Tím agentura práce veškeré „své“ výhody přenesla smluvně na klienta.

Provoz agentury práce je náročný na duševní práci (zejména znalosti zákonů a organizační schopnosti), počítačové a softwarové vybavení a komunikační prostředky. Výdaje agentury jsou ve více než 90% náklady na mzdy a odvody zaměstnanců, nájemné, počítačovou techniku, software a telefonní poplatky. Agentura práce tak není schopná splnit ani „náhradní plnění“. Tedy nahradit povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, zaměstnávajících více než 50 % postižených zaměstnanců.

U uváděného příkladu by to znamenalo, že místo 10 osob se zdravotním postižením denně by agentura práce musela ročně odebrat výrobky nebo služby v závratné hodnotě 1.208.690,- Kč bez DPH (7-mi násobek průměrné měsíční mzdy za 1 chybějícího zaměstnance se zdravotním postižením vynásobený 10 chybějícími osobami). Což je například cena menšího rodinného domku nebo absurdního počtu 40-ti počítačových sestav pro 8 zaměstnanců agentury práce (viz vyhláška MPSV ČR č.518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Z výše uvedeného vyplývá, že agentury práce de facto nemohou splnit povinný 4% podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nezbyvá jim, než automaticky platit roční odvod ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy za každou chybějící osobu se zdravotním postižením. Pro náš příklad to znamená dodatečný náklad agentury práce oproti stavu před novelou Zákonu o zaměstnanosti a Zákoníku práce Kč 431.657,- ročně. Ten je pro agenturu práce jen daní, trestající ji za druh jejího podnikání.

Doplnění navrhovaného § 237 ZP o neúčinnosti pro agentury práce odstraňuje diskriminaci agentur práce oproti jiným zaměstnavatelům z důvodu druhu podnikání a faktické nemožnosti jeho plnění.

Díl 5
Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

§ 246

(1) Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickému, fyziologickému a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(3) Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

(4) Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou podle odstavce 2 i na zaměstnance ve věku do 21 let.

Připomínky agentury práce k § 246 odst. 4 ZP zákazy prací mladistvých zaměstnanců :

§ 246 odst. 4 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 246 odst. 4 ZP zákazy prací mladistvých zaměstnanců :

Zaměstnanec starší 18-ti let je plnoletý, právně plně odpovědný, s právem volit a být volen. Tedy plnoprávný a způsobilý občan. Je velmi sporné, zda vyhláškou vlády může být tento zaměstnanec diskriminován ve vztahu k ostatním zaměstnancům v přístupu na trh práce ještě 3 léta po dosažení plnoletosti. A zda mu je možno zakázat výkon některých prací. To je první hledisko.

Druhé známe už z praxe. Neblahé důsledky takových opatření vlády postihly závažným způsobem české hornické střední školství a to zaniklo. Nyní v katastrofálních následcích zánik středního hornického školství postihuje trh práce v hornictví, protože zákazem podzemní práce do 21 let bylo znemožněno střednímu školství připravovat mladé horníky. Jak pro přímý výkon práce v podzemí, tak pro přechod na vysokou školu, kam dnes směřují absolventi bez jakýchkoliv základních znalostí oboru. A to inženýrský diplom Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské – technické univerzity Ostrava, má ve světě stejný zvuk, jako diplom původních fakult Karlovy univerzity v Praze. V mnoha zemích požívá jeho držitel stejného privilegia, když nemusí dokládat shodnost svého vzdělání s obdobným v dané zemi, kde chce pracovat.

Spolu se snížením expoziční doby jsou důsledkem opatření vlády české doly obsazené převážně polskými pracovníky, když Slovensko se řídilo podobnou úpravou. To je paradoxně současně trnem v očích českým odborovým svazům, že místo českých pracovníků zaměstnáváme cizince i v oblastech republiky se 17% a vyšší nezaměstnaností. Nicméně vinna je vláda.

Hornické firmy mají na všech Úřadech práce dlouhodobou poptávku po hornících, nicméně český horník neexistuje. Starší pracovníci mají naplněnu expoziční dobu a mladí se žádní nevyučili, nevznikli, nejsou. České střední hornické školství se staletou tradicí, pyšníci se svým zvukem po celém světě, bylo vládou zničeno. Jak je z navrhovaného § 246 odst. 2 ZP patrné, vláda se nepoučila a chce pracovní trh podobnými zásahy opět deformovat a ničit i v jiných odvětvích.

Vypuštění navrhovaného § 246 odst. 4 ZP znemožní nekvalifikované zásahy vlády do poměrů na pracovním trhu faktickými zákazy výkonu povolání pro skupiny obyvatel, mající dle již existující praxe katastrofální důsledky, a které jsou sporné i z hlediska občanských práv a svobod.

§ 246

(5) Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

Připomínky agentury práce k § 246 odst. 5 ZP seznam mladistvých zaměstnanců :

§ 246 odst. 5 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 246 odst. 5 ZP seznam mladistvých zaměstnanců :

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.

Vypuštění navrhovaného § 246 odst. 5 ZP odstraní nadbytečnou povinnost zaměstnavatele, která je již plněna v rámci povinností vztahujících se k výplatě mezd.

ČÁST JEDENÁCTÁ

NÁHRADA ŠKODY

Hlava II

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Díl 5

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

§ 262

(3) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Připomínky agentury práce k § 262 odst. 3 ZP projednání náhrady škody s odbory :

§ 262 odst. 3 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 262 odst. 3 ZP projednání náhrady škody s odbory :

V navrhovaném § 262 odst. 3 ZP je povinnost zaměstnavatele projednat s odbory případ náhrady škody vyšší než 1 tis. Kč. Pomineme-li fakt, že se má jednat o projednávání náhrady částky, která již o korunu překročí prakticky desetinu dnešní průměrné mzdy, pak opět stejně jako například v navrhovaném § 61 ZP, zde odbory nemají žádnou rozhodovací pravomoc. Je tedy nesmyslné pro zaměstnavatele i odbory, projednávat případ náhrady škody vyšší než 1 tis. Kč. To je zcela v kompetenci zaměstnavatele a projednávání s odbory na tom nic nezmění. Jen klade další byrokratickou překážku a zbytečně ubírá čas odborářům i zaměstnavateli

Vypuštění odst.3 navrhovaného § 262 ZP zjednoduší práci a odstraní nadbytečnou povinnost odborářům i zaměstnavateli.

Hlava III

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Díl 1

Obecná odpovědnost

§ 264

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Připomínky agentury práce k § 264 odst. 2 odpovědnost za škodu způsobenou jinými zaměstnanci :

§ 264 odst. 2 ZP celý vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 264 odst. 2 odpovědnost za škodu způsobenou jinými zaměstnanci :

Tento paragraf naprosto nesmyslně popírá základní princip vina – trest.

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 ?

Vypuštění navrhovaného § 264 odst. 2 ZP uvede pracovní právo do souladu s trestním a občanským právem, tzn. že odpovědný je viník, nikdo další.

Díl 3

Odpovědnost na odložených věcech

§ 266

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Připomínky agentury práce k § 266 odpovědnost na odložených věcech :

§ 266 ZP celý vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 266 ZP odpovědnost na odložených věcech :

Navrhovaný § 266 ZP (podobně jako již navrhovaný § 226 vztahující se na oblečení) v podobném znění ve stávajícím Zákoníku práce způsobuje zaměstnavatelům rozsáhlé škody, které jsou bez pardonu povinni hradit, ač za ně nemohou. Konkrétně jde v Zákoníku práce č. 65 / 1965 Sb. o § 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.. Pomíjíme už šperky, rovněž běžné, kdy je zaměstnancům předem jasné, že je budou muset před prací odložit. 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 také zodpovídá.

Zaměstnanec jen včas prohlásí, že věci odložil a 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 či odloženého 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. Stejnou věc by na veřejnosti určitě neudělal a věc jen tak bez dozoru neodložil. Tento paragraf naprosto nesmyslně popírá základní princip vina – trest. Viník je zloděj nebo neopatrný zaměstnanec, potrestán je zaměstnavatel.

Vypuštění navrhovaného § 266 ZP přinese zaměstnanci logickou povinnost dbát o svůj majetek vnášený na pracoviště a zvažovat, zda je opravdu nutné jej vnášet do objektu zaměstnavatele či odkládat na pracovišti a pokud ano, zda jsou tyto věci jím dostatečně zabezpečeny.

Díl 4

Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech

§ 267

(2) Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

Připomínky agentury práce k § 267 odst. 2 škoda na nepřevzatých věcech :

§ 267 ZP odst. 2 celý vypustit nebo změnit na znění :

§ 267

(2) Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí nebo které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, zaměstnavatel neodpovídá.

Odůvodnění vypuštění nebo doplnění § 267 odst. 2 ZP škoda na nepřevzatých věcech :

Tento paragraf v obdobném znění ve stávajícím Zákoníku práce č. 65 / 1965 Sb. způsobuje 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 ?

Vypuštění nebo doplnění navrhovaného § 267 ZP přinese zaměstnanci logickou povinnost dbát o svůj majetek vnášený na pracoviště a zvažovat, zda je opravdu nutné a rozumné jej vnášet do objektu zaměstnavatele.

ČÁST TRINÁCTÁ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

Množství práce a pracovní tempo

§ 300

(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.

Připomínky agentury práce k § 300 odst. 3 ZP určení množství práce :

§ 300

(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací. **U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, je určuje zaměstnavatel.**

Odůvodnění doplnění § 300 odst. 3 ZP určení množství práce :

Pokud by nebylo umožněno používat normy spotřeby práce 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 zavést normy spotřeby práce. 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 § 300 odst. 3 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

Hlava III

§ 306

Pracovní řád

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.

Připomínky agentury práce k § 306 odst. 4 ZP souhlas odborů s vydáním pracovního řádu :

§ 306 ZP odst. 4 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 306 odst. 4 ZP souhlas odborů s vydáním pracovního řádu :

Pokud by bylo umožněno odborové organizaci zakázat zaměstnavateli vydání Pracovního řádu nebo jeho změny, pak by to způsobilo dvojkolejnost v řízení podniku případně faktickou nemožnost pro zaměstnavatele podnik řídit. Odborová organizace zde má dostat práva, svěřená Obchodním zákoníkem výlučně statutárním orgánům podniku a jeho představitelům. Protože Pracovní řád, jako rozpracovaná vyšší zákonná norma pro potřeby konkrétního podniku, je určující normou pro chování zaměstnanců a zaměstnavatelů, pro jejich vzájemné vztahy. Bez jeho existence může být velmi těžké ne-li nemožné podnik s jeho specifiky řídit. S trochou nadsázky by se dalo říci, že pak již odbory mohou rovněž nahradit vedení podniku v ostatních záležitostech. Navíc toto právo znevýhodňuje zaměstnavatele kde působí odborová organizace proti těm, kde nepůsobí, a diskriminuje je tak na trhu.

Vypuštění navrhovaného § 306 odst. 4 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

Hlava V

Agenturní zaměstnávání

§ 309

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, uživatel. Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Připomínky agentury práce k § 309 odst. 1 ZP vztah uživatele k zaměstnancům agentury práce :

§ 309

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, uživatel. **Základní proškolení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnance agentury práce může provádět také agentura práce, musí však informaci o jeho obsahu předat uživateli.** Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Odůvodnění doplnění § 309 odst. 1 ZP vztah uživatele k zaměstnancům agentury práce :

Zákoník práce platný do 30.9.2004 umožňoval pracovním agenturám přidělovat pracovníky dvojím způsobem – buď na základě § 38 Zákoníku práce dočasným přidělením na pracovní smlouvu, nebo jako dodávku prací vykonat činností 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. Při krátkodobých využívaly některou z dohod, při dlouhodobějších pak Pracovní smlouvu na dobu určitou.

Ve všech případech však agentury práce na základě §§ 132-138 ZP současného Zákoníku práce č. 65 /1965 Sb. o koordinaci činností k zajištění BOZP a PO na společném pracovišti, prováděly základní proškolení svých pracovníků

z předpisů o BOZP a PO. V povinnostech uživatele pak bylo jen školení nad rámec základního školení BOZP a PO plus seznámení s pracovištěm a specifiky BOZP a PO (kde jsou únikové východy, lékárnička, telefon, voda, hasicí technika atp.).

Příklad smluvního ustanovení o takové spolupráci v roce 2004 (citujeme) „Účelem následujícího je upravit práva a povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Dodavatel a odběratel se dohodli takto : "V rámci koordinace činností k zajištění BOZP a PO na společném pracovišti se zavazuje odběratel zajistit proškolení pracovníků dodavatele z předpisů o BOZP a PO nad rámec základního školení BOZP a PO, včetně zajištění kontroly jejich dodržování (včetně základního proškolení, viz příloha) a vybavit pracovníky dodavatele ochrannými pracovními prostředky a pomůckami. Dodavatel s odběratelem provedli vyhodnocení rizik v BOZP a PO vyplývajících z působení na společném pracovišti a dodavatel předal odběrateli jako přílohu smlouvy svůj Seznam prací, rizik a opatření k jejich zmírnění či odstranění (Zákoník práce č.65/1965 Sb. v aktuálním znění Hlava pátá, BOZP, §§ 132-138). Odběratel umožní vedoucím nebo pověřeným pracovníkům dodavatele vstup do všech prostor a na pozemky, kde mají přístup pracovníci dodavatele. Pokud nesplněním závazků odběratele v oblasti BOZP a PO vznikne dodavateli škoda (např. bolestné, pokuty vyměřené orgány státního dozoru apod.), uhradí ji odběratel dodavateli neprodleně v plné výši." (konec citace).

Tím bylo zajištěno oboustranné vymezení povinností na úseku BOZP a PO a vzájemná kontrola jejich plnění jak ze strany smluvních subjektů agentura a uživatel (resp. dodavatel a odběratel) tak ze strany Inspektorátu bezpečnosti práce. Školení vzala na svá bedra agentura práce a bylo univerzální. Detaily a specifika se pracovníci dozvěděli na pracovišti uživatele od něj. Pokud by měl školení dělat celý, zabralo by dle interních předpisů většiny firem celý jeden pracovní den. Což v okamžiku, kdy krátkodobé práce trvají jen několik dní nebo dokonce hodin (stěhování, vykládka apod.), je velmi neekonomické a nelogické.

Novela Zákoníku práce platná od 1.10.2004 svěřila kompletně otázky BOZP a PO do pravomoci uživatele. Podle právních rozborů je v případě pracovního úrazu přiděleného zaměstnanci agentury práce na vině vždy uživatel, pokud neprovedl řádné školení dočasně přiděleného pracovníka agentury práce o BOZP a PO. Že pracovníka v základech BOZP a PO proškolila již agentura je nepodstatné a z hlediska novely Zákoníku práce pro pracoviště uživatele neplatné.

Tím se ale dostáváme do absurdní situace, kdy zaměstnanec agentury práce pracující krátkodobě (typicky student, žena na rodičovské dovolené, důchodce atp.) vystřídá ročně 10-20 přidělených zaměstnavatelů a absolvuje jedno a totéž školení 10 až 20x. Školení BOZP a PO je přitom z 90% ve všech podnicích obsahově shodné a pouze v 10% se liší, nejčastěji kvůli specifikům daného pracoviště a předmětu činnosti firmy. To je pro firmy zatěžující a neekonomické pro celé národní hospodářství. Hlavně v případech, kdy krátkodobé práce trvají jen několik hodin (stěhování, vykládka apod.) a školení BOZP a PO by dle interních předpisů většiny firem mělo trvat celý jeden pracovní den.

Navrhovaná změna má za cíl zjednodušit proškolení z BOZP a PO dočasně přidělovaných pracovníků agentury práce. Školení, kterým projdou dočasně přidělovaní pracovníci přímo u agentury práce, má navrhovaná změna legalizovat tak, aby bylo platné i v okamžiku, kdy dotyční nastoupí na pracoviště uživatele. Ten už by provedl jen druhou část školení, typicky jako do října 2004, nad rámec základního školení BOZP a PO provedené agenturou plus seznámení s pracovištěm a specifiky BOZP a PO (kde jsou únikové východy, lékárnička, telefon, voda, hasicí technika atp.). To vše samozřejmě dle svých vyhodnocených rizik BOZP a PO na daném pracovišti. Zápis o vyhodnocení rizik přitom nemusí předávat agentuře práce, naopak ta musí uživateli předat obsah svého základního školení BOZP a PO, aby uživatel mohl svou část školení BOZP a PO pro dočasně přidělované zaměstnance přizpůsobit. Respektive vypustit to, v čem by se opakoval a školení tak zkrátit na únosnou míru.

Doplnění navrhovaného § 309 odst. 1 ZP zjednoduší a výrazně zlevní uživatelům služeb agentur práce povinná proškolení v BOZP a PO a odstraní jejich mnohonásobné neekonomické opakování v obecné části školení při každé změně pracoviště zaměstnancem agentury práce.

§ 309

(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Připomínky agentury práce k § 309 odst. 8 ZP omezení agenturního zaměstnávání :

§ 309 ZP odst. 8 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 309 odst. 8 ZP omezení agenturního zaměstnávání :

Zákoník práce platný do 30.9.2004 umožňoval zaměstnavatelům pružně řešit nedostatek zaměstnanců dočasným přidělením pracovníků od jiné osoby nebo jako dodávku prací na základě Obchodního zákoníku. Tím mohl zaměstnavatel reagovat na výkyvy trhu a zajistit práci svým stávajícím vlastním kmenovým zaměstnancům do budoucna a existenci firmy jako takové. Protože jen tak mohl na trhu obstát, když plnil promptně požadavky svých odběratelů. Novela Zákoníku práce platná od 1.10.2004 dává do rukou odborům působícím u dodavatele možnost zakázat zaměstnavateli v kolektivní smlouvě používat služeb agentur práce. A navrhovaný Zákoník práce tuto možnost zachovává.

Tím nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. jen proto, že u nich odbory nepůsobí) ale umožňuje neodůvodněný zásah do svobody podnikání ze strany třetích osob. Navíc zásah, kterým stávající pracovníci firmy budou moci prostřednictvím odborů znemožňovat práci dalším pracovníkům, které by chtěl zaměstnavatel dočasně najmout od agentury práce, a paradoxně tak na jedné straně zvyšovat nezaměstnanost a na straně druhé monopolizovat svou práci.

V praxi toto ustanovení např. s uvažovanou platností vyšších kolektivních smluv pro všechny osoby podnikající v daném oboru může zcela znemožnit působení agentur práce v celých odvětvích národního hospodářství. Tento odstavec zavádí cizorodý prvek do řízení podnikatelských subjektů a zároveň znejišťuje postavení agentur na trhu tím, že jim bez jejich zavinění (například nekvalitní služby, drahé služby atd.) znemožňuje svobodně působit na trhu, nabízet služby a vybírat si odběratele.

Vypuštění navrhovaného § 309 odst. 8 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu. Zároveň odstraní trvající stav diskriminace zaměstnanců agentur práce zaměstnanci uživatelů, kam byli zaměstnanci agentury práce přiděleni.

Hlava X

Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích

§ 320

(1) Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

(2) Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů uvedených v odstavci 1, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit

- a) vstup na svá pracoviště,
- b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
- c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.

(3) Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona⁵¹⁾, je možné údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

CELEX: 31995L0046

(4) V objektech důležitých pro obranu státu mohou vykonávat tuto kontrolu jen ty odborové organizace, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.

Připomínky agentury práce k § 320 kontrola BOZP ze strany odborů :

§ 320 ZP celý vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 320 ZP kontrola BOZP ze strany odborů :

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 navrhovaném paragrafu 320 ZP uvedená.

Navrhovaný paragraf požaduje po zaměstnavateli, aby de facto vybrané zaměstnance – členy odborových orgánů – vybavoval stejnými podklady jaké je povinen předávat Inspekci práce v případě její kontroly. Odborová organizace je tímto paragrafem oprávněna prakticky nepřetržitě vykonávat kontrolu v rozsahu, jakou běžně vykonává jen Inspekce práce. Zatímco ale proti jejímu případnému nesprávnému postupu má zaměstnavatel právo se odvolat k správnímu soudu, zde je postaven do role, kdy musí veškeré výkony mlčky strpět, i kdyby s nimi jakkoli nesouhlasil nebo byly v rozporu se zákonem. Přitom za všech okolností má každý zaměstnanec, ať odborově organizovaný nebo ne, právo kontaktovat Inspekci práce a požádat o provedení kontroly a vůči zaměstnavateli zůstat v anonymitě. Není důvod toto právo rozšiřovat.

Tím se nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. jen proto, že u nich odbory nepůsobí) ale umožňuje neodůvodněný zásah do svobody podnikání ze strany třetích osob. Navíc zásah, kterým zaměstnavatel ani v případě jeho nezákonnosti nemá jak odvrátit.

Vypuštění navrhovaného § 320 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu. Zároveň odstraní nesmyslnost dvojkoľejnosti na úseku kontroly, kde již působí orgány státního dozoru.

§ 321

(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Odborové organizace jsou oprávněny

- a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

(3) O opatřeních provedených podle odstavce 2 jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů³⁷⁾. Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

Připomínky agentury práce k § 321 spolupráce při kontrole BOZP ze strany odborů :

§ 321 ZP celý vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 321 ZP spolupráce při kontrole BOZP ze strany odborů :

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 pracovních 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 navrhovaném paragrafu 320 ZP uvedená.

Navrhovaný paragraf požaduje po zaměstnavateli, aby de facto vybrané zaměstnance – členy odborových orgánů – vybavoval stejnými podklady jaké je povinen předávat Inspekci práce v případě její kontroly. Odborová organizace je tímto paragrafem oprávněna prakticky nepřetržitě vykonávat kontrolu v rozsahu, jakou běžně vykonává jen Inspekce práce. Zatímco ale proti jejímu případnému nesprávnému postupu má zaměstnavatel právo se odvolat k správnímu soudu, zde je postaven do role, kdy musí veškeré výkony mlčky strpět, i kdyby s nimi jakkoli nesouhlasil nebo byly v rozporu se zákonem. Přitom za všech okolností má každý zaměstnanec, ať odborově organizovaný nebo ne, právo kontaktovat Inspekci práce a požádat o provedení kontroly a vůči zaměstnavateli zůstat v anonymitě. Není důvod toto právo rozšiřovat.

Například odst. 1 písmeno b) navrhovaného § 321 ZP dává velmi nejasné pravomoci ke kontrole hospodaření s ochrannými pracovními pomůckami. Znamená to také možnost nahlížet do účetních dokladů a účetnictví zaměstnavatele ? Pokud ano, pak bez jakékoliv mlčenlivosti, kterou jsou v tomto případě vázáni auditoři, účetní a daňoví poradci, pracovníci finančního úřadu i Inspekce práce. Jinými slovy veškeré tyto pravomoci odborů mají náležet jen příslušnému orgánu státního dozoru, který je při své činnosti vázán příslušnými předpisy. Odbory i kterýkoliv zaměstnanec mají kdykoliv možnost jim podat podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele.

Navíc odstavce 2) a 3) umožňují odborům zcela svévolně a neodůvodněně nařídít zastavení práce u zaměstnavatele. Takovýto zásah do majetkových práv zaměstnavatele může umožnit jen soud nebo odborně způsobilý oprávněný orgán státního dozoru na základě učiněných zjištění o situaci v rozporu se zákonem. V žádném případě nemohou být ponechány na laickém posouzení, proti kterému opět neexistuje pro zaměstnavatele odvolání s odkladným účinkem, ale jen žádost na Inspekci práce o prověření zákazu činnosti daného ze strany odborů a do doby jejího vyjádření zákaz stále platí. Tím mohou být zaměstnavateli způsobeny rozsáhlé hospodářské škody, aniž je ze strany odborů řešena odpovědnost za jejich úhradu.

Tím se nejenže komplikuje postavení zaměstnavatele na trhu vůči jiným zaměstnavatelům, kteří takové omezení mít nebudou (např. jen proto, že u nich odbory nepůsobí) ale umožňuje neodůvodněný zásah do svobody podnikání ze strany třetích osob. Navíc zásah, který zaměstnavatel ani v případě jeho nezákonnosti nemá jak odvrátit.

Vypuštění navrhovaného § 321 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu. Zároveň odstraní nesmyslnost dvojkolejnosti na úseku kontroly, kde již působí orgány státního dozoru.

Hlava XVII Výklad některých pojmů

§ 348

(3) Zda se jedná o neomluvené zmeškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Připomínky agentury práce k § 348 odst. 3 zmeškání práce :

§ 348 odst. 3 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 348 odst 3. zmeškání práce :

V navrhovaném § 348 odst. 3 ZP je povinnost zaměstnavatele projednat s odbory případy, kdy zaměstnanec neomluveně zmešká práci, a to v tom smyslu, zda o neomluvené zmeškání práce zaměstnancem skutečně jde.

Jestliže tento Zákoník práce definuje překážky na straně zaměstnance, pro něž nemusí konat práci a je z ní omluven, pak je naprosto nesmyslné, aby zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací určoval, zda o neomluvené zmeškání práce zaměstnancem jde nebo ne. Obě strany by tím šly nad rámec zákona a mohly by se v krajním případě dopustit diskriminace, když některému zaměstnanci by neomluvené zmeškání práce bylo přiznáno a jinému v podobném případě ne.

Navíc jak se bude postupovat v případě, že v rozporu s tímto Zákoníkem práce se zaměstnavatel a odbory dohodnou, že o neomluvené zmeškání práce zaměstnancem nejde ?

Zda jde o neomluvené zmeškání práce je zcela v kompetenci zaměstnavatele, který se musí v tomto držet striktně Zákoníku práce, a projednávání s odbory na tom nic nezmění. Jen klade další byrokratickou překážku a zbytečně ubírá čas odborářům i zaměstnavateli

Vypuštění odst. 3 navrhovaného § 348 ZP zjednoduší práci zaměstnavatelům a odborářům a odstraní rozpor v navrhovaných ustanoveních Zákoníku práce.

ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I Přechodná ustanovení

Díl 1

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Oddíl 2

Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti

§ 366

(4) Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

Připomínky agentury práce k § 366 odst. 4 posuzování porušení předpisů :

§ 366 odst. 4 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 366 odst. 4 posuzování porušení předpisů :

Předchozí odstavce v navrhovaném § 366 ZP dávají možnost zaměstnavateli zprostit se odpovědnosti za škodu na zdraví zaměstnance, pokud zcela nebo zčásti dokáže, že zaměstnanec nedodržel předpisy BOZP a PO nebo si počínal lehkovážně. Odstavec 4 navrhovaného § 366 však předchozí části Zákoníku práce naprosto neguje. Neboť vylučuje, aby se zaměstnavatel dovolal všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných. Jinými slovy zaměstnanec si může počínat lehkovážně a ohrožovat tak své zdraví. Tento odstavec je přímo návodným k tomu, aby zaměstnanci byla přisouzena náhrada škody i v případech, které nazývá jiný zákon sebepoškozováním.

Vypuštění odst. 4 navrhovaného § 366 ZP navrátí zaměstnavatelům práva, která jsou mu tímtež Zákoníkem práce přiznána v předchozích odstavcích .

§ 395

Účinnost

(1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2006.

Připomínky agentury práce k § 395 ZP účinnost ZP :

§ 395

Účinnost

(1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem ~~1. července 2006~~ 1. ledna kalendářního roku, následujícího po jeho schválení.

Odůvodnění doplnění k § 395 ZP účinnost ZP :

Na podzim roku 2004 jsme byli svědky katastrofálních důsledků, které mělo přijetí novel Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti uprostřed kalendářního roku, navíc naprosto neorganicky díky paragrafu o jejich účinnosti „od prvního dne třetího měsíce po jeho schválení“. Některé z nich dodnes nebyly opraveny, jiné (hlavně ustanovení o dovolené na zotavenou) se pak ihned dočkaly své novelizace. U 99% zaměstnavatelů je kalendářní rok rokem finančním a hospodářským. Proto jednoduše a automaticky akceptují zákonné změny působící od 1. ledna a naopak velmi komplikovaně přijímají změny nařizované zákony v průběhu kalendářního roku. Pro období kalendářního roku je také sjednávána obvykle platnost smluv s dodavateli a odběrateli. Tyto všechny vztahy jsou narušeny, někdy nevědomě jindy vědomě, přijetím novel zákonů s platností uvnitř kalendářního a finančního roku.

Stává se pak, že dohodnutá plnění jsou podle novel zákonů v lepším případě jinak zpoplatňovanými (i když to může mít fatální vliv na hospodaření zaměstnavatelů vedoucí až ke konkursu), v horším nelegálními. To byl příklad roku 2004, kdy zákon vyšlý v srpnové Sbírce zákonů zcela rozvrátil dohodnuté smlouvy na úseku dodávek pracovních sil a dočasného přidělování stanovením data změny 1.10.2004. Navíc krátké časové období od vyjití zákona k jeho aplikaci neumožnilo subjektům náležitě se na změny připravit a reagovat. Některé z důvodu neznalosti výkladu části ustanovení orgány státní kontroly pak reagovaly vypovězením smluv s poukazem na nelegálnost dalšího vztahu, čímž poškodily sebe i hospodářské partnery.

Přestože toto vše bylo rozsáhle medializováno, hodlá vláda tímto návrhem opět v rozporu se zvyklostmi zasáhnout do běžících dějů. Pokud MPSV ČR veřejně deklaruje, že počítá se zamítavým stanoviskem Senátu Parlamentu ČR i prezidenta ČR k novému Zákoníku práce, pak můžeme být opět svědky situace, kdy tato velikost i počtem změn rozsáhlá norma, bude schválena těsně před datem, kdy má vejít v platnost.

Tím budou opětně pošlapány zásady legislativně-právního procesu a zákonodárce významným způsobem zkomplikuje život všech ekonomických i státních subjektů v zemi. Desetitisíce subjektů a miliony zaměstnanců budou přechodně znejistěni ve svých právech a povinnostech. Nehledě už na nepřípravenost kontrolních orgánů, které nebudou schopny adekvátně reagovat, jak jsme toho byli (a někde doposud bohužel jsme) svědky u schválení Zákona o inspekci práce v červnu 2005, který vešel v účinnost 1.7.2005. Mnoho zaměstnanců i zaměstnavatelů se dlouhé měsíce nemohlo domoci svých práv, protože byli jedněmi úředníky odkazováni jinam s tím, že jim tato věc nepřísluší, a druhými odmítnuti s tím, že jim ještě nebyly věci předány.

Doplněním § 395 odst. 1 navrhovaného ZP dojde k dodržení zvyklostí legislativně-právního procesu, nabytí jistot jeho adresátů z řad zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových organizací i kontrolních orgánů, a všem bude poskytnuta dostatečně dlouhá doba na jeho prostudování a přípravu na změny, které přináší.

KONEC 4.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 - § 227 AŽ § 395 (poslední paragraf návrhu)