

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 - 2.DÍL - § 49 AŽ § 100

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 16.10.2005

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)

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce, není-li sjednána ve smlouvě výpovědní doba delší.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Připomínky agentury práce k § 51 odst.1 ZP výpovědní doba :

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí ~~2 měsíce~~ **1 měsíc** není-li sjednána ve smlouvě výpovědní doba delší.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Odůvodnění změny § 51 odst.1 ZP výpovědní doba :

Celková doba, po kterou je nucen zaměstnanec setrávat dále na pracovišti zaměstnavatele, kde již nechce být, a kolegové (nyní již bývalí) včetně zaměstnavatele trpět jeho přítomností je prakticky vždy čtvrt roku, tedy 3 měsíce. Podle navrhovaného odst. 2 § 51 totiž výpovědní doba počíná běžet až od následujícího měsíce po doručení výpovědi druhé straně. Takže vždy část stávajícího měsíce, plus 2 měsíce k tomu. V konečném důsledku 3 měsíce, tedy čtvrt kalendářního roku.

Výpovědní doba v navrhované délce je neúměrně dlouhá a velmi ztěžuje pohyb pracovních sil na trhu práce. A to jak z hlediska zaměstnance, který si pro sebe našel lepší místo nebo se nepohodl se zaměstnavatelem a dal výpověď, tak z hlediska zaměstnavatele, který potřebuje reagovat na výkyvy na trhu nebo řešit personální otázky (skladba týmu pracovníků, neuspokojivé výsledky atp..).

Odst. 1 navrhovaného § 51 dává navíc možnost zaměstnanci i zaměstnavateli sjednat v pracovní smlouvě delší výpovědní dobu. Nic tedy nebrání zaměstnavatelům, kteří si chtějí udržet dobré zaměstnance, ani zaměstnancům, kteří chtějí jistotu zaměstnání, sjednat si v pracovní smlouvě delší výpovědní dobu. Navíc tento nástroj může být zaměstnavateli vhodně používán jako forma vyššího ohodnocení zaměstnance v konkurenčním trhu práce.

Zkrácení výpovědní doby v § 51 odst. 1 napomůže odstranění strnulosti pracovního trhu a současně dá zaměstnavatelům další nástroj k motivaci zaměstnanců nabídkou delších výpovědních dob, než je zákonem zaručené minimum.

Díl 5 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm.b) zákona o nemocenském pojištění²³⁾, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Připomínky agentury práce k § 57 ZP výpověď při porušení povinností na „nemocenské“ :

§ 57

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm.b) zákona o nemocenském pojištění²³⁾, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce. **To neplatí, pokud se tohoto jednání dopustil zaměstnanec opakovaně v posledních 12-ti měsících a byl na ně zaměstnavatelem písemně upozorněn.**

Odůvodnění doplnění § 57 ZP výpověď při porušení povinností na „nemocenské“ :

Navrhovaný Zákon o nemocenském pojištění (sněmovní tisk 1005 aktuálně ve druhém čtení) přenáší povinnost placení „nemocenské“ včetně kontroly dodržování nemocenského režimu zaměstnance v prvních 14-ti dnech na zaměstnavatele. Vláda si od něj slibuje snížení nákladů na výplaty „nemocenské“ a také lepší kontrolu porušování léčebného režimu „zainteresováním“ zaměstnavatele na zdraví zaměstnance“.

Není úkolem tohoto komentáře zabývat se návrhem 1005, nutícím zaměstnavatele k vytvoření kontrolního oddělení a posuzování nemocenského režimu zaměstnance, tedy další byrokratické i finanční zátěže zaměstnavatele. Hodnotit budeme nástroje, které Zákoník práce dává do rukou zaměstnavatele k provádění kontroly a postihů při porušování léčebného režimu práce neschopného zaměstnance.

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

Doplnění navrhovaného § 57 zajistí možnost postihu zaměstnance při nedodržování léčebného režimu v pracovní neschopnosti a bude tak završením procesu „pravidlo – kontrola – nedodržování pravidla – postih“. Jen tak může být záměr vlády naplněn a nezůstane v půli cesty.

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen

²³⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. .../2005 Sb., o nemocenském pojištění.

požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Připomínky agentury práce k § 61 ZP výpovědi a odborová organizace :

§ 61 odst.1 ZP vypustit.

§ 61 odst.2 až 4 ZP přečíslovat jako odst. 1 až 4.

§ 61 odst.5 ZP (nově tedy odst.4) změnit :

~~(5)~~(4) S ~~jinými~~ případy **rozvázání, výpovědi nebo okamžitého zrušení** pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Odůvodnění vypuštění § 61 odst.1 ZP, změny § 61 odst.5 a přečíslování odst. 1 až 5 § 61 :

V navrhovaném § 61 jsou řešeny povinnosti zaměstnavatele informovat či projednat s odbory případy rozvázání, výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Rozhodovací pravomoc zakázat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dává ZP odborům pouze v případě, jde-li o člena orgánu odborové organizace. Je tedy nesmyslné pro zaměstnavatele i odbory, projednávat dle navrhovaného § 61 odst. 1 vzájemně předem výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru u nechráněného zaměstnance. Ty jsou zcela v kompetenci zaměstnavatele a projednávání na tom nic nezmění. Jen klade další byrokratickou překážku a zbytečně ubírá čas odborářům i zaměstnavateli

Zároveň zůstane zaměstnavateli povinnost informovat odbory o rozvázání, výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru u nechráněných zaměstnanců. Tak jim zůstane kontrola nad pohybem pracovních sil u zaměstnavatele, ať už členů nebo nečlenů.

Vypuštění odst.1 navrhovaného § 61 a doplnění odst.5 (nově 4) ZP zjednoduší práci zaměstnavatelům a odborářům, aniž bude dotčen smysl celého § 61 ZP.

ČÁST ČTVRTÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Hlava I

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců :

d) mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovních vztazích podle § 3 zaměstnance mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně.

Připomínky agentury práce k § 79 odst. 2 písm.d) ZP pracovní doba zaměstnanců mladších 18-ti let :

§ 79 odst. 2 písm.d) ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 79 odst. 2 písm.d) ZP týdenní pracovní doba zaměstnanců mladších 18-ti let :

Navrhovaný § 79 odst. 2 písm.d) je zákazem výkonu práce pro zaměstnance mladší 18-ti let. Toto odvážné tvrzení má oporu v níže uvedeném a je podpořeno i nynější praxí.

V současném Zákoníku práce je tato úprava zakotvena v § 83a odst.2 písm.d) a vztahuje se na mladistvé zaměstnance

do 16-ti let věku. Jejím praktickým důsledkem je pro tyto zaměstnance nemožnost nalezení práce. Jak na plný pracovní poměr, tak zejména tzv. brigády v průběhu školního roku nebo o prázdninách. To je dokázaný fakt a mnoho let se na něj opakovaně poukazuje jako na diskriminaci mladistvých pracovníků, odsouzených touto „ochranou“ k faktickému pokračování zákazu dětské práce, platícího nyní do 15-ti let věku a ukončení školní docházky.

ZP v navrhovaném znění § 79 odst. 2 písm.d) bude diskriminovat již tak diskriminované pracovníky mladší 18-ti let. Oficiálně se sice jedná o jejich ochranu, ovšem vzhledem k historické podobě ZP prvotně z roku 1965 lze po 40-ti letech důvodně namítat, že fyzická i psychická vyspělost mladistvých zaměstnanců je v roce 2005 daleko větší. V současné podobě Zákoník práce diskriminuje zaměstnance mladší 18-ti let zákazem noční práce, zákazem přesčasové práce a zákazem práce na rizikových pracovištích. Za tyto se považují prakticky všechna pracoviště se stroji. Proto zaměstnavatelé logicky dávají přednost zaměstnancům starším 18-ti let, pro něž tato omezení neplatí. Jsou tak vůči mladším kolegům zvýhodněni. Např. v mnohaleté praxi v nabídce agentur práce jsou brigády pro mladší 18-ti let zastoupeny cca 15% z celkové nabídky, pro mladší 16-ti let je nabídka nulová. Ochrana mladistvých zaměstnanců vede ve svém důsledku k neexistenci práce pro ně jako takové. Tento fakt je nepopíratelný.

Zákoník práce uvádí pracovní dobu 40 hodin týdně, v případě vícesměnného provozu 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci do 16-ti let věku, jak praxe dlouhé roky opakovaně potvrzuje, nemají reálně možnost najít práci s pracovní dobou 6 hodin a kratší. Drtivá většina zaměstnavatelů pracuje v 8-mi hodinovém pracovním dni, případně v delší nebo nepravidelné pracovní době. Motivace zaměstnavatele nabírat brigádníky je dána většinou kapacitními potížemi ve výrobě, kdy musí nalézt odpovídající náhradu za své dočasně chybějící zaměstnance. Tedy rovnocennou náhradu alespoň v základních pracovních podmínkách. Těžko bude na jednom pracovním místě střídát za směnu 2 brigádníky. To lehce dokazuje praktická neexistence zkrácených pracovních úvazků v naší ekonomice. Nalézt zaměstnavatele, který má nebo umožňuje 6-ti hodinovou pracovní dobu, je zhruba nemožné. Většinou je to dáno technologickými omezeními (nelze vypnout linku po 6 hodinách aby se u ní vystřídal mladší pracovník, když starším jede linka 7,5 nebo 8 hodin) nebo organizací práce, respektující 8-mi a vícehodinovou denní pracovní dobu. Pokud se už poštěstí mladistvému zaměstnanci nalézt takovou práci, pak jedině snad ve velkých městech s velkým množstvím zaměstnavatelů. V menších sídlech a na vesnici je to vyloučené.

Upozornil bych zde i na morální rovinu celého paragrafu a důsledek pro budoucnost státu. Pokud zakážeme mladým lidem pracovat v období, kdy se utváří osobnost člověka a má možnost nabývat zkušenosti pro svůj pozdější aktivní pracovní život, vezmeme mu nejen příležitost se něco naučit a přivydělat si, ale vychováme si generace, které k práci a výdělku z ní nebudou mít žádný vztah až do skončení střední školy. A to už je na pováženou.

Vypuštění navrhovaného § 79 odst. 2 písm.d) ZP odstraní faktický zákaz výkonu práce pro zaměstnance mladší 18-ti let.

Hlava II Rozvržení pracovní doby

Díl 2 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

§ 83

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou 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.

Připomínky agentury práce k § 83 odst. 1 ZP průměrná týdenní pracovní doba :

§ 83

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou 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. **U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, musí mít zaměstnavatel předchozí písemný souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude delší období týkat.**

Odůvodnění doplnění § 83 odst. 1 ZP průměrná týdenní pracovní doba :

Pokud by nebylo umožněno používat jiné vymezení období pro stanovení průměrné pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny 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 v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby vymezit jiné období pro posuzování průměrné pracovní doby. 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. žlutácké odbory, zakládané za podpory zaměstnavatelů k potlačení činnosti ostatních odborů.

Doplnění navrhovaného § 83 odst. 1 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

Díl 4 Konto pracovní doby

§ 86

(4) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Připomínky agentury práce k § 86 odst. 4 ZP konto pracovní doby :

§ 86

(4) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. **U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, musí mít zaměstnavatel předchozí písemný souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude delší období týkat.**

Odůvodnění doplnění § 86 odst. 4 ZP konto pracovní doby :

Pokud by nebylo umožněno používat jiné vyrovnávací období u konta pracovní doby 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 uplatnit delší období pro vymezení konta pracovní doby. 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. žlutácké odbory, zakládané za podpory zaměstnavatelů k potlačení činnosti ostatních odborů.

Doplnění navrhovaného § 86 odst. 4 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

Hlava V Práce přesčas

§ 93

(4) 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.

Připomínky agentury práce k § 93 odst. 4 ZP rozsah práce přesčas :

§ 93

(4) 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. **U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, musí mít zaměstnavatel předchozí písemný souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude delší období týkat.**

Odůvodnění doplnění § 93 odst. 4 ZP rozsah práce přesčas :

Pokud by nebylo umožněno používat jiné období u rozsahu práce přesčas 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 uplatnit delší období pro vymezení konta pracovní doby. 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. žlutácké odbory,

zakládáné za podpory zaměstnavatelů k potlačení činnosti ostatních odborů.

Doplnění navrhovaného § 93 odst. 4 ZP zajistí rovné podmínky zaměstnancům a zaměstnavatelům, u kterých působí, případně nepůsobí, odborová organizace, a odstraní jejich diskriminaci na trhu.

Hlava VI Noční práce

§ 94

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

Připomínky agentury práce k § 94 odst. 2 ZP vyšetření u noční práce jako takové :

§ 94

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Povinnost zaměstnavatele nemá, pokud noční práci koná zaměstnanec výjimečně. Počet nočních směn bez této povinnosti nesmí překročit 26 za období 52 týdnů. Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

Odůvodnění doplnění § 94 odst. 2 ZP vyšetření u noční práce jako takové :

Ochrana zdraví zaměstnanců u noční práce počítá s jejím opakováním a nepříznivými důsledky na biologický režim zaměstnanců. Zaměstnavatelé pracující v noci často, zejména nepřetržité provozy, třísměnné provozy či provozy zaměřené poskytování služeb v nočních hodinách, tuto povinnost znají a dodržují. Problém nastává v případě, že je nutno řešit záskok za nepřítomného zaměstnance, nenadálou situaci nebo krátké zvýšení výroby v řádu dnů. Pak je zaměstnavatel odkázán na termíny provedení pracovnělékařské péče (tedy přítomnost lékaře na pracovišti a jeho kapacitní vytížení), včetně výsledků laboratorních zkoušek všech vyšetření. Což může být až několik týdnů (např. zkouška výskytu závažné bakteriologické kultury). Je tedy v praxi nemožné dostát této povinnosti u takto vzniklých situací a zaměstnavateli nezbyvá, než zákon porušit. Těžko si asi představit pekárnu, která z důvodu 2 chybějících pracovníků na noční směně, řeší situaci propuštěním ostatních pracovníků včetně návazných profesí (řidiči rozvozu atd.) domů a nezasobí odběratele chlebem a pečivem.

Ochrana zdraví zaměstnanců u noční práce provedené nárazově jednou za dlouhé období jistě nemusí být takto striktně řešena. Nepočítá se s opakováním noční práce a nepříznivými důsledky na biologický režim zaměstnanců. Navrhuje se proto v rozsahu průměru 26 směn za období 52 týdnů toto vyšetření nepožadovat. Zjednodušit tak práci zaměstnavatelům, lékařům i zaměstnancům. Absolvování prohlídky a návazných vyšetření kvůli 1 noční směně za rok určitě není žádoucí jak z hlediska ochrany zaměstnance, tak významu lékařovy práce a efektivity práce zaměstnavatele.

Doplnění navrhovaného § 94 odst. 2 ZP zajistí efektivní výkon ochrany zdraví zaměstnanců při konání noční práce.

Hlava VI Noční práce

§ 94

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

Připomínky agentury práce k § 94 odst. 2 ZP úhrada vyšetření u noční práce :

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována. **To se netýká písmene c).**

Odůvodnění doplnění § 94 odst. 2 ZP úhrada vyšetření u noční práce :

Ochrana zdraví zaměstnanců u noční práce počítá s jejím opakováním a nepříznivými důsledky na biologický režim zaměstnanců. Zaměstnavatelé pracující v noci často, zejména nepřetržité provozy, třisměnné provozy či provozy zaměřené poskytování služeb v nočních hodinách, tuto povinnost znají a dodržují. Není to povinnost právě levná když uvážíme, že například vstupní prohlídka zaměstnance ve strojírenském provozu stojí zaměstnavatele cca 3 tisíce Kč. Je logické a efektivní, pokud zaměstnavatel hradí první prohlídku a její následná opakování, nejméně 1 x ročně. Tím je průběžně sledován zdravotní stav zaměstnance a jeho způsobilost k noční práci.

Problém nastává v případě, kdy o prohlídku žádá sám zaměstnanec „mimo termín“. Zaměstnavatel je mu dle navrhované díkce § 94 odst. 2 písm.c) ZP povinen prohlídku zajistit a uhradit. Pak si lze lehce představit možnost zneužití tohoto ustanovení ze strany zaměstnance, jenž se chce vyhnout noční práci, případně jen „znepříjemnit“ život svému zaměstnavateli. Zákon mu umožňuje opakovaně žádat o tyto prohlídky, absolvovat je dle další díkce zákona v pracovní době hrazené mu zaměstnavatelem jako důvodná překážka v práci, a současně nechat zaměstnavatele uhradit výkon prohlídky.

Předpokládáme, že zaměstnanci je možnost dle § 94 odst. 2 písm.c) dána proto, aby podstoupil vyšetření v okamžiku, kdy cítí zdravotní obtíže a připisuje je noční práci. Tedy ji nechce dále konat. Pak je možné a spravedlivé v případě negativního posudku lékaře (a tím ztráty způsobilosti noční práce zaměstnance) výkon prohlídky ze strany zaměstnavatele uhradit. Opačně však u kladného výsledku by měl „zbytečnou“ prohlídku a náhradu mzdy hradit zaměstnanec. Protože v praxi předpokládáme odvolání se zaměstnance proti kladnému výsledku prohlídky, navrhuje, aby ji v obou případech hradil zaměstnanec sám. Zamezí se tím zneužívání tohoto institutu.

Doplnění navrhovaného § 94 odst. 2 ZP zajistí důvodnost prohlídek při skutečných obtížích a tím ochranu zdraví zaměstnance. Zároveň se zamezí jejich možnému zneužívání.

Hlava VI Noční práce

§ 94

(3) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

Připomínky agentury práce k § 94 odst. 3 ZP sociální zajištění noční práce :

Navrhovaný § 94 odst.3 vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 94 odst. 3 ZP sociální zajištění noční práce :

Na zaměstnavatele jsou kladeny nepřijatelné požadavky diskriminující pracovníky konající ranní a odpolední směny. Znamená možnost občerstvení to, že zaměstnavatel je povinen pro noční zaměstnance provozovat restauraci? Stejně jako ranní a odpolední zaměstnanci mají přece noční zaměstnanci možnost si obstarat svačinu v průběhu dne. Co znamená výraz „přiměřené sociální zajištění“? Tento pojem není nikde dále v zákoně vysvětlen a může být vykládán jakkoli. Znamená přiměřené sociální zajištění pro zaměstnavatele dokonce povinnost obstarání postele a lůžkovin do prostor pracoviště pro každého nočního zaměstnance proto, že v noci se obvykle spí ?

Zákony mají být srozumitelné a jasné a má být zjevné, co je zákonem požadováno. Zároveň by měly být nestranné. Navrhovaný § 94 odst. 3 je však v příkrém rozporu s tímto požadavkem a jako takový by měl být vypuštěn.

Hlava VIII
Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku

§ 99

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost požadovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Připomínky agentury práce k § 99 ZP projednání opatření zaměstnavatel s odbory :

§ 99 ZP vypustit.

Odůvodnění vypuštění § 99 ZP projednání opatření zaměstnavatel s odbory :

V navrhovaném § 99 jsou řešeny povinnosti zaměstnavatele projednat s odbory opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost požadovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Rozhodovací pravomoc zde ZP odborům nedává žádnou. Je tedy nesmyslné pro zaměstnavatele i odbory, projednávat dle navrhovaného § 99 výše uvedená opatření. Ta jsou zcela v kompetenci zaměstnavatele a projednávání na tom nic nezmění. Jen klade další byrokratickou překážku a zbytečně ubírá čas odborářům i zaměstnavateli

Vypuštění navrhovaného § 99 zjednoduší práci odborářům i zaměstnavatelům.

KONEC 2.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 - § 49 AŽ § 100