

Připomínky k novému Zákoníku práce

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

Adresa : Studentská 1770/1, 700 32, Ostrava-Poruba, IČ : 25359843

K verzi novely Zákoníku práce z 31.1.2005 k vnějšímu připomínkování, který by měl platit od 1.1.2006, předkládáme níže uvedené připomínky s jejich odůvodněním (příslušný paragraf, jeho navrhované znění, návrh změny, odůvodnění změny) :

K § 2 odst.6 - „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 předpisem⁵⁾..“

Doplnit § 2 odst.6 na konci větou „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 : Zákoník práce 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 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). 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 Zákoníku práce platná od 1.10.2004 jim to svou formulací 2 § odstavce 11 znemožnila a tento návrh novely Zákoníku práce zákaz zachoval. Navrhujeme doplnění věty, která pouze pro účely tohoto odstavce bude chápat ukončení školní docházky jako dobu faktického ukončení chození 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.

K § 14 odst.2 písm. f) – „Zaměstnavatel : f) nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat,“

V § 14 odst. 2 písm. f) na závěr doplnit „ledaže mu porušením povinnosti vznikne škoda nebo dodatečné náklady, což musí být zaměstnanci předem sděleno ve vnitřních předpisech zaměstnavatele“

Odůvodnění : zaměstnanci často porušují povinnosti vyplývající z pracovně-právních předpisů, za něž je dále buď postihován zaměstnavatel příslušnými kontrolními orgány (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

⁵⁾ § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb.

jiných návykových látek atp.), penalizován (nedodržování lhůt k odevzdání vyúčtování pracovních cest, docházkových listů, nemocenských listů atd.) nebo přímo finančně postižen odběratelem výrobků a služeb (nedodržování technologických postupů, kvality práce, norem styku se zákazníky atp.), přičemž se nemá proti takovému postupu zaměstnance jak bránit kromě písemných výtek a propuštění. 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 na odstranění 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 vyhybat, případně si z něj vzít ponaučení a naopak se snažit získávat odměny.

K § 24 – „Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.“

V § 24 doplnit větu „Pokud tito zaměstnanci písemně neoznámí zaměstnavateli svůj nesouhlas s uzavřenou kolektivní smlouvou.“

Odůvodnění : 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 drtivé 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 § 26 odst. 1, že „Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky“. Z jakého titulu (kromě § 24) 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 § 87 odst.1, 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 zákonem může být díky rozhodnutí několika organizovaných přinucen snášet přesahování týdenní pracovní doby po celý rok ! Nebo § 99 odst. 3 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 zákonem může být díky rozhodnutí několika organizovaných přinucen snášet přesčasovou práci po celý rok !

K § 34 odst.4 – „Jde-li o mladistvého zaměstnance, je zaměstnavatel povinen vyžádat si k uzavření pracovní smlouvy vyjádření zákonného zástupce.“

Navrhovaný § 34 odst.4 vypustit.

Odůvodnění : Jeho znění je již ve stávajícím Zákoníku práce a ukázalo se jako nepotřebné a byrokratické. Zákon zde nevyžaduje souhlas zákonného zástupce, jen vyjádření. Tzn. jistým způsobem informovat zákonného zástupce že hodlá s mladistvým uzavřít pracovní poměr. Nemusí však přihlížet ani k souhlasu, ani k nesouhlasu zákonného zástupce. Zákonný zástupce také nemá žádnou povinnost se vyjádřit k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým a může to přejít mlčením nebo nečinností. Znamená pak toto souhlas nebo nesouhlas ? Druhým problémem je zde fakt, že zákonný zástupce tak může mladistvého svým nesouhlasem, který zaměstnavatel použije jako důvod neuzavření pracovní smlouvy, „šikanovat“. Mladiství obvykle procházejí obdobím puberty, kdy se svými zákonnými zástupci mají velmi špatné vztahy a požadavek vyjádření může být zástupci zneužit. Přímo klasickou ukázkou je rozvodové řízení nebo situace, kdy mladistvý dlouhodobě nežije se svými rodiči (týrání, alkoholismus atp.).

K § 37 odst.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 (§ 21).“

Doplnit § 37 odst.2 za poslední větou slovy „To nezbujuje zaměstnance odpovědnosti za škodu, kterou tím zaměstnavateli mohl způsobit, a povinnosti ji uhradit.“

Odůvodnění : Zaměstnavatel koná rozsáhlá a nákladná výběrová řízení, jejichž cílem je vybrat zaměstnance k výkonu práce u zaměstnavatele. Jestliže má zaměstnanec možnost do v pracovní smlouvě sjednané práce 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 § 37 jedinou v právním systému, jejímž uzavřením nevznikají jedné ze stran žádné povinnosti a jejíž porušení je pro jednu ze stran beztrestné. I když to druhou stranu poškodí.

K § 49 odst.5 – „Výpověď daná mladistvému zaměstnanci i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musí být dány na vědomí jeho zákonnému zástupci. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozváznán dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.“

Navrhovaný § 49 odst.5 poslední větu vypustit.

Odůvodnění : Jedná se o prakticky tutéž situaci jako v navrhovaném § 34 odst.4. Jeho znění je již ve stávajícím Zákoníku práce a ukázalo se jako nepotřebné a byrokratické. Zákon zde nevyžaduje souhlas zákonného zástupce, jen vyjádření. Tzn. jistým způsobem informovat zákonného zástupce že hodlá s mladistvým rozváznat pracovní poměr dohodou nebo jej hodlá

rozvázat sám mladistvý. Nemusí však přihlížet ani k souhlasu, ani k nesouhlasu zákonného zástupce. Zákonný zástupce také nemá žádnou povinnost se vyjádřit k těmto krokům a může to přejít mlčením nebo nečinností. Znamená pak toto souhlas nebo nesouhlas? Druhým problémem je zde fakt, že zákonný zástupce tak může mladistvého svým nesouhlasem, který zaměstnavatel použije jako důvod nerozvázání pracovní smlouvy, „šikanovat“. Mladiství obvykle procházejí obdobím puberty, kdy se svými zákonnými zástupci mají velmi špatné vztahy a požadavek vyjádření může být zástupci zneužit. Přímo klasickou ukázkou je rozvodové řízení nebo situace, kdy mladistvý dlouhodobě nežije se svými rodiči (týrání, alkoholismus atp.).

K § 79 písm. d) – „Délka pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců : d) mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Délka pracovní doby ve více zaměstnáních zaměstnance mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně.“

Navrhovaný § 79 písm. d) vypustit.

Odůvodnění : Zákon bude diskriminovat již tak diskriminované pracovníky mladší 18-ti let. V současné době je diskriminuje zákazem noční práce, přesčasové práce a práce na rizikových pracovištích, za něž se považuje dnes prakticky všechny se stroji. Proto zaměstnavatelé dávají přednost starším 18-ti let. Navrhované ustanovení § 79 písm. d) v podobném znění (o době 30 hodin týdně a maximálně 6 hodin denně) platí již dlouhou dobu pro pracovníky starší 15-ti a současně mladší 16-ti let. Tito pracovníci, jak praxe dlouhé roky opakovaně potvrzuje, nemají reálně možnost najít si takovou práci. Drtivá většina zaměstnavatelů pracuje v 8-mi hodinovém pracovním dni a další v delší nebo nepravidelné pracovní době. Nalézt zaměstnavatele, který má nebo umožňuje 6-ti hodinovou pracovní dobu je prakticky nemožné. Většinou je to dáno technologickými omezeními (nelze vypnout linku po 6 hodinách aby se u ní vystřídali mladší pracovníci, když starším jede linka 7,5 nebo 8 hodin) nebo organizací práce respektující 8-mi a vícehodinovou denní pracovní dobu. Pokud už se nalézt takovou práci zaměstnanci poštěstí, pak jedině ve velkých městech s množstvím zaměstnavatelů. V menších sídlech a na vesnici je to vyloučené.

K § 91 odst.1 – „Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva. K uplatnění konta pracovní doby a délce období podle odstavce 4 musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.“

Za první větu § 91 odst. 1 dodat větu „U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.“.

Odůvodnění : Pokud by nebylo umožněno používat konto pracovní doby zaměstnavatelům, u nichž odborová organizace nepůsobí, docházelo by na trhu k diskriminaci těchto zaměstnavatelů, nejčastěji zejména malých a středních firem. Paradoxně by pak musel zaměstnavatel nutit zaměstnance stát se členy odborů, protože potřebuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby používat konto 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.

K § 100 odst.3 – „Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení.“

Navrhovaný § 100 odst.3 vypustit.

Odůvodnění : Na zaměstnavatele jsou kladeny nepřipustné požadavky diskriminující pracovníky konající ranní a odpolední směny. Co znamená výraz „přiměřené sociální služby“? Tento pojem není v zákoně vysvětlen a může být vykládán jakkoli. 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. Zákony mají být srozumitelné a jasné a má být zjevné, co je zákonem požadováno. § 100 je však v příkrém rozporu s tímto požadavkem.

K § 148 odst.2 – „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 [§ 147 odst. 1 písm. b)].“

V § 148 odst.2 vynechat v první větě slova „nebo k úhradě smluvních pokut.“ Doplnit větu třetí, která zní „To neplatí, když zaměstnavateli porušením povinností zaměstnance vznikne škoda nebo dodatečné náklady, o nichž byl zaměstnanec předem informován ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.“

Odůvodnění : Je to obdobná situace jako u § 14 odst.2 písm.f). Zaměstnanci často porušují povinnosti vyplývající z pracovně-právních předpisů, za něž je dále buď postihován zaměstnavatel příslušnými kontrolními orgány (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 (nedodržování lhůt k odevzdání vyúčtování pracovních cest, docházkových listů, nemocenských listů atd.) nebo přímo finančně postižen odběratelem výrobků a služeb (nedodržování technologických postupů, kvality práce, norem styku se zákazníky atp.), přičemž se nemá proti takovému postupu zaměstnance jak bránit kromě písemných výtek a propuštění. 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 na odstranění 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.

K § 249 odst.4 – „Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou podle odstavce 2 i na zaměstnance ve věku do 21 let.“

Navrhovaný § 249 odst.4 vypustit.

Odůvodnění : 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 takového opatření vlády postihují závažným způsobem české hornické školství a nyní postihují trh práce v hornictví, protože zákazem podzemní práce do 21 let bylo znemožněno střednímu školství připravovat mladé

horníky pro české hornictví. Spolu se snížením expoziční doby jsou důsledkem takových opatření vlády české doly obsazené převážně polskými pracovníky, když Slovensko se řídilo podobnou úpravou. To je sice trnem v očích českých odborových svazů, že místo českých pracovníků zaměstnáváme cizince i v oblastech se 17% nezaměstnaností, nicméně vinna je vláda. Hornické firmy mají na všech Úřadech práce dlouhodobou poptávku po hornících, nicméně český horník neexistuje. Starší pracovníci mají naplněnou expoziční dobu a mladí se žádní nevyučili. České střední hornické školství se staletou tradicí bylo zničeno. Jak je z navrhovaného § 249 odst.4 patrné, vláda se nepoučila a chce pracovní trh podobnými zásahy opět deformovat i v dalších odvětvích.

K § 270 odst.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.“

Navrhovaný § 270 odst.1 celý vypustit nebo alespoň doplnit slovy „a zabezpečil je proti poškození nebo odcizení“.

Odůvodnění : Tento § v podobném stávajícím znění způsobuje rozsáhlé škody zaměstnavatelům již nyní. 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 odložit v šatně (např. všechny potravinářské a strojírenské provozy je v bezpečnostních a hygienických důvodů ve svých předpisech na pracovišti zakazují). Dále i různé nižší hotovostní částky, za něž pak dle zákona zaměstnavatel zodpovídá. Zaměstnanec 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 prokázání viny a možnosti obhajoby ihned odsouzen k finančnímu trestu.

K § 271 odst.2 – „Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí nebo 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.“

Navrhovaný § 271 odst.2 celý vypustit nebo změnit na znění „Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí nebo které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, zaměstnavatel neodpovídá.“

Odůvodnění : Tento § v podobném stávajícím znění způsobuje rozsáhlé škody zaměstnavatelům již nyní. Zaměstnanci přinášejí na pracoviště různé věci a předměty i hotovostní částky, za něž dle zákona zaměstnavatel zodpovídá. Pak zaměstnanec prohlásí, že došlo k jejich odcizení a protože se na místě nepohyboval nikdo jiný, než zaměstnanci zaměstnavatele, požaduje zaměstnanec úhradu v plné výši. Bránit se takovému jednání, kdy zaměstnanci používají zaměstnavatele k výplatám horentních jednorázových nebo naopak opakovaně menších částek je nemožné. Prostě tyto věci a částky nemají v objektech zaměstnavatele co dělat. Zaměstnavatel znamená pracoviště, ne úschovnu. 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.

V Ostravě 28.2.2005

Ing.Radovan Burkovič, jednatel

Tel. : 596 914 178, 596 996 386

Internet : www.jobcentrum.cz

Email : info@jobcentrum.cz

Email osobní : radovan.burkovic@jobcentrum.cz

Mobil osobní : 603 497 106