



*Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
červen - červenec 2015*

ZMĚNA PRACOVNÍ NÁPLNĚ

Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci odpovídající sjednanému druhu práce (sjednané funkci). Tím je určen celkový rámec pracovní náplně. Přitom pracovní náplň zpravidla není součástí obsahu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel určuje pracovní náplň svým jednostranným opatřením, který ji může měnit či doplňovat. Vždy to však musí být v rámci pracovní smlouvy, tzn. v rámci sjednaného druhu práce.

Pracovní náplň však může být předmětem obsahu pracovní smlouvy, jestliže se na tom účastníci (zaměstnavatel a zaměstnanec) dohodli. Je-li pracovní náplň sjednána tak, že nevyčerpává všechny činnosti spadající pod určitý druh práce (funkce) a konkretizuje povinnosti zaměstnance pouze v rámci určitého pracovního místa, jde vlastně o zúžené vymezení náležitosti sjednaného druhu práce. Např. u účetní v rozpočtové organizaci v pokladně bude vymezena náplň určením např. účetní při výplatě platů. Zaměstnavatel je takovým ujednáním omezen ve své dispoziční pravomoci přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy.

Pracovní náplň je tedy závislá na sjednaném druhu práce. Druhovému nebo funkční vymezení práci v obsahu pracovní smlouvy může v sobě zahrnovat práce na více pracovních místech, pro něž platí různé pracovní náplně. Jejich společným jmenovatelem je tentýž druh práce (funkce).

Příklad 1:

U zaměstnavatele pracuje několik žen

ve funkci samostatné účetní.

Společným druhovým základem této funkce jsou samostatně vykonávané účetní práce, jejichž konkrétní pracovní náplň je však rozdílná podle toho, zda jde o práce ve mzdové, provozní, finanční účtárně apod. Jestliže je v pracovní smlouvě sjednána funkce samostatné účetní a tato žena vykonává účetní práce ve finanční účtárně, zaměstnavatel ji může i bez jejího souhlasu převést na účetní práce v jiné své účtárně. Jde o převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel tedy může v rámci pracovní smlouvy měnit pracovní náplň zaměstnance, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas.

Jestliže však zaměstnavatel určuje zaměstnanci nebo mění pracovní náplň tak, že tato náplň obsahuje jiné práce, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jde vlastně o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy. To se může uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance, pokud nejde o případy uvedené v § 41 zákoníku práce.

Právo zaměstnavatele určovat, měnit nebo doplňovat pracovní náplň zaměstnance je tedy ohraničeno rozsahem sjednaného druhu práce nebo sjednané funkce (např. účetní) v pracovní smlouvě. Záleží na tom, jak široce nebo úzce byla tato náležitost dohodnuta, třeba i v ústně sjednané pracovní smlouvě. Je-li druh práce sjednán určitým vymežujícím způsobem, je zaměstnavatel tímto ujednáním vázán i v otázce změn a doplňků pracovní náplně. V některých případech se pracovní náplň,

která je zaměstnanci určena, z části kryje s rozsahem sjednaného druhu práce (funkce) a v určité části tento rozsah překračuje.

Příklad 2:

Účetní byly přiděleny další práce, které překračují sjednaný druh práce (účetní).

V takovém případě nejde o nic jiného než o částečné převedení na jinou práci, než byla dohodnuta v pracovní smlouvě. To však bez souhlasu zaměstnance není možné. Pokud by tedy zaměstnanec dostával práce, které jsou v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, může jejich výkon odmítnout. Musí však být jisté, že jde o práce, které jsou nad rámec pracovní smlouvy, a že nejde o případy, kdy zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu (§ 41 zákoníku práce). V případě odmítnutí pracovního příkazu zaměstnancem, kdy by měl plnit úkoly mimo sjednaný druh práce a mimo pracovní náplň, nejde o porušení pracovní kázně.

Vzhledem k výše uvedenému výkladu je možné pouze doporučit, aby, pokud uzavírají zaměstnanci pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, pečlivě posoudili, zda druh práce, který je uveden v pracovní smlouvě nebyl vymezen příliš široce a příliš obecně.

PhDr. Dagmar Gavlasová
předsdkyně ČMOS PHCR

Obsah:

- Změna pracovní náplně
- Odstupné a vyměřovací základ...
- Jednal II. Sněm ČMKOS
- Odmítáme minimální mzdu...
- Snídaně je základ
- Memorandum pro budoucnost

Odstupné a vyměřovací základ pro odvod pojistného

Na konci roku 2014 a začátkem roku 2015 vznikly určité pochybnosti a výkladové nejasnosti ohledně případného zatížení odstupného zdravotním a sociálním pojištěním. Z tohoto důvodu vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR tiskovou zprávu, která obsahuje zpřesňující informace k zahrnování odstupného do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podle § 67 zákoníku práce přísluší zaměstnanci odstupné, jestliže u něho došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce. Jen odstupné poskytnuté z těchto důvodů se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, tj. neplatí se z něj pojistné. Do vyměřovacího základu podle úpravy v § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení.

- Platné do 31. 12. 2014 se nezahrnovalo do vyměřovacího základu odstupné **poskytnuté podle** zákoníku práce,

- Platné od 1. 1. 2015 se nezahrnuje do vyměřovacího základu odstupné, **na které vznikl nárok podle** zákoníku práce.

Touto změnou účinnou od 1. 1. 2015 se jednoznačně vyjadřuje úmysl nezahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného pouze odstupné poskytnuté při skončení pracovního poměru z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce a nikoliv plnění, které zaměstnavatel označí za odstupné a poskytuje jej dobrovolně na základě např. kolektivní smlouvy z důvodu uvedeného v písm. e) nebo f) téhož ustanovení zákoníku práce. Primárně se změny v souladu se zákonným ustanovením pro praxi týkají hlavně odstupného, které bylo vytvářeno např. ve vnitřních předpisech a kolektivních smlouvách, kdy se odstupné stanovuje například i ze sociálních důvodů nebo ze zdravotních důvodů a nenaplnuje striktně důvody dle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce při ukončení pracovního poměru. Toto další dohodnuté odstupné, odchodné nebo jiný v praxi využívaný název, není možné zahrnout do vyplaceného odstupného bez odvodu na zdravotní a sociální pojištění a jsou to pouze odměny, které zaměstnanci poskytneme právě z pohledu sociálního.

Výplata odstupného

Jak a kdy vyplatit odstupné je uvedeno v § 67 odst. 4 zákoníku práce. Nejběžnější postup je vyplacení odstupného v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, který je u zaměstnavatele určen pro výplatu mzdy. Existuje však rovněž možnost dohody o vyplacení odstupného v jiném pozdějším termínu nebo při skončení pracovního poměru v ten samý den, kdy pracovní poměr skončí.

Možnost vyplacení odstupného v den skončení pracovního poměru bude vždy zásadně požadovat zaměstnanec, možná i z obavy, aby bylo odstupné vyplaceno. Odstupné může být vyplaceno a v zúčtování se promítne jako zálohově poskytnuté, ale musí být zohledněna zálohová daň.

Určitým problémem v praxi je při dřívějším vyplacení odstupného, než skončí pracovní poměr dopad do výše odstupného, která je odvozena z nesprávného průměrného výdělku v daný okamžik zúčtování.

To se týká např. zaměstnance, který je ve výpovědní době z důvodů uvedených v § 52 a) c) zákoníku práce, a před uplynutím výpovědní doby zahájí dočasnou pracovní neschopnost, která bude trvat přes uplynutí výpovědní doby. Dočasnou pracovní neschopností na základě ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce se zbytek výpovědní doby posouvá za konec dočasné pracovní neschopnosti a tímto se samozřejmě posouvá i vyplacení odstupného, což v zásadě může změnit jeho výši, jelikož bude vypočteno dle jiného průměrného výdělku, než který by původně náležel, pokud se výplata posune do dalšího čtvrtletí.

PhDr. D. Gavlasová

Dne 26. 5. 2015 zasedal II. Sněm ČMKOS. Úvodní vystoupení patřilo předsedovi ČMKOS J. Štědulovi, který přednesl zprávu o činnosti ČMKOS od I. Sněmu. V rámci svého vystoupení předložil návrhy prohlášení Sněmu, které se týkaly úpravy minimální mzdy a předloh zákonů o elektro-

Jednal II. Sněm ČMKOS

nické evidenci tržeb a prokazování původu majetku, které dále otiskujeme. Dále byla projednána zpráva o hospodaření ČMKOS za rok 2014, zpráva o stavu přípravy legislativních změn zákoníku práce a dalších právních předpisů (úplné znění zprávy je publikováno ve Zpravodaji č. 123). Dále byla přednesena zpráva o činnosti Revizní komise ČMKOS, informace o činnosti Regionálních rad odborových svazů za rok 2014, analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2014. Posledním bodem programu byla zpráva o činnosti Legislativní rady ČMKOS a sociálně ekonomického oddělení ČMKOS.

ČMKOS požaduje, aby vládní koalice dodržela svůj vlastní závazek obsažený v Programovém prohlášení, že podíl minimální mzdy na průměrné mzdě dosáhne 40 %. Občané ČR v pozici zaměstnanců jsou právě těmi, kteří nejvíce nesou tíži ekonomické transformace. Smyslem minimální mzdy je zabránit pádu zaměstnanců s nižšími mzdami do chudoby a zajistit, aby člověk, který pracuje, nebyl závislý na sociálních dávkách.

Odmítáme minimální mzdu na hranici chudoby

Pro ČMKOS je naprosto neakceptovatelné, aby nejnižší příjem byl v ČR pod úrovní sociálních dávek. Vyšší minimální mzdu už má Slovensko a Polsko, v Německu je čtyřikrát vyšší než u nás.

ČMKOS žádá proto vládu, aby v rámci svých kompetencí přistoupila k takovému navýšení minimální mzdy, které dá občanům jasný signál, že chce své sliby dodržet.

ČMKOS kromě minimální mzdy dlouhodobě varuje i před zaostáváním mzdové a platové úrovně vůbec. Za 25 let dosahuje výše hodinových hrubých mezd v ČR 29 % úrovně Rakouska a 28 % úrovně Německa.

ČMKOS zásadně odmítá, aby nadále ČR stavěla svou hospodářskou strategii na cestě politiky levné práce. Odsoudili bychom tím naše děti a naši zemi k zaostávání a trvalému uzamčení v pasti chudoby.

Prohlášení II. Sněmu ČMKOS
26. května 2015

SNÍDANĚ JE ZÁKLAD

Povídání o snídani začnu malou úvahou o slově „začátek“. V životě má vše svůj začátek, i když jsme se o to sami nezasloužili. Zůstává s námi, přijímáme ho, respektujeme, pomáhá nám v práci, někdy zlobí, nemůžeme se ho zbavit a ani nechceme. Stává se naším souputníkem, je nám impulsem k pokračování toho, co bylo započato a má být vykonáno. Vyskytuje se ve všech oborech lidské činnosti, tedy i v oblasti stravování mezi jídelními cykly. Je to snídaně, kterou nám začíná den.

Dotýká se všech, počínaje kojenci, konče lidmi starými, opuštěnými, žijícími doma, v domově důchodců nebo v nemocnici a podobných zařízeních. Pojďme však k meritu věci. Proč jsem si vybral toto téma? Snídaně je důležitá, nelze ji opomíjet a šidit. Její význam je nezpochybnitelný. V těle se nám po nočním spánku snižují zásoby živin, minerálů, sacharidů, vitamínů a musí se doplnit. Někdy nejsou snídaně dobře složeny a odporují zásadám zdravé výživy. Jak to napravit a dopravit do těla to, co si žádá, je ten hlavní problém.

Za snídání do světa

Tímto titulem vás nenabádám k emigraci do zahraničí a navíc ještě kvůli snídáním. Ráno hladý netrpíme, nemusíme někde za humny hledat něco dobrého k snědku, naše snídaně špatné nejsou. Představte si bohatou nedělní snídani, vonící kávu, domácí koláče, pečivo s džemem nebo se šunkou, smažená vejce. Představte si, jak pijete ovocný džus, pojídate ovocný salát a uvidíte, že jste na dobré cestě.

Snídaně nás však nemusí vždy potěšit. Dokazuje to soudní proces, v němž muž obžaloval manželku, že mu předkládá nestaviteľné snídaně, o dalších jídlech nemluví. V soudní síni nikdo ani nedutal, když vysvětlovala, jak to skutečně bylo. Prý šlo o legraci a zkoušela, jak dlouho to manžel vydrží. Byla zproštěna viny. Obhajoby se totiž ujal Z. Pohlreich, jenž soudnímu dvoru, přítomným divákům a novinářům řekl, že žena vařila pokrm exotických kuchyní, asijských států, specificky chutnající i vonící. Každému nelahodí a mohou tak způsobit lehké zdravotní potíže. Ty jde zkrátka překonat, jak je vidět, ukázal na manžela sedícího v popředí na lavici. Strava od manželky muže nijak nepoškodila. Potíže mohly vzniknout po konzumaci jídla v restauraci. Důkazy o tom, kde k tomu skutečně došlo, nebyly průkazné. Já u soudu nebyl, vyprávění berte s oním známým „jedna paní povídala“. Události mi daly impuls k pokusu vnést do problému trochu světla.

Nabízím vám, abyste jeli se mnou do ciziny poznat tamější snídani, jejich tvorbu, pojetí, jak je o ně pečováno a jak jsou oblíbené. Neváhejte, sbalte si saky paky, nezapomeňte pas, jedeme.

V zahraničí už dlouho zkoumají vše, co se kolem snídání a gastronomie jako takové děje. Mají zkušenost a praxi. My s nimi věci konzultujeme. Možná myslíte, že jet se mnou není žádná výhra. Říkám-li, že musíme mít pas, tak zřejmě nevím, že země poblíž naší, jsou členy EU, kde pas již není nutný. Jenže my se vydáme i do země daleko za moře, kde tato úleva neplatí. Bylo by lehké navštívit třeba Slovensko, které je od nás coby dup. Nebylo by to účelné. Spolužití Čechů a Slováků od První republiky všechno promíchalo, ztratil se přehled o tom, kdo a co

odkud je a pochází, včetně snídání. Jedni měli radši snídaně z Moravy, druhí z Banské Bystrice, co chutnalo jednomu, druhý nechtěl. Vedlo to k rozdělení republiky. Teď je o snídaních jasno. Když to tak sleduji, přišel jsem na to, že se o rozdělení státu vlastně zasloužila snídaně. A pak, že není důležitá!

Vážení čtenáři, jsem přesvědčen, že jste poznali, co byla skutečnost a co fikce, již jsem vás chtěl trochu pobavit. Doufám, že jsem tím nikoho neurazil. Následné řádky o snídání v zahraničí, fikci nejsou. Nejprve se podíváme po Evropě.

Lidé jsou vesměs přesvědčeni, že se pravá **anglická snídaně** skládá z vajec, slaniny, párků, topinek, hub a fazolí, spolu s šálkem čaje nebo kávy. Tato tradiční snídaně se dostane ve většině hotelů a penzionů a mnozí si jí připravují doma o víkendu. Nicméně typická anglická snídaně současnosti vypadá asi takto: miska cereálií s odstředěným nebo plnotučným mlékem, světlý či tmavý toast s máslem nebo margarínem, džemem či pomerančovou marmeládou. Pije se čaj, káva a pomerančový džus. V zimě si Angličané dopřejí horkou ovesnou kaši s trochou mléka a cukru, či džemu.

Němce lze podle obliby snídání rozdělit na dvě skupiny. Jedni mají rádi sladké, druhí dávají přednost něčemu podstatnějšímu. Mažou si krajice žitného chleby džemem, máslem, přidávají plátky sýra, masa, uzenin a vařená vejce. Pijí k tomu kávu s mlékem. Ve **Francii** existují dva nesmiřitelné tábory. Jedni si croissant nebo bagetu do kávy namáčejí, zatímco druhí ne. Čerstvé bagety si hojně potírají máslem s přispěním jahodového, meruňkového nebo pomerančového džemu. V neděli bývá na stole sladká brióska, káva s mlékem či bez a pomerančový džus snídání dotvoří.

Ve **Španělsku** lidé rádi snídají mimo domov, v kavárně, kde obvykle jedí churros - podlouhlé kousky pečiva ze soli, vody a mouky, smažené v olivovém oleji. Doma si spíše dají opečenou bagetu s kouskem rajčete, zapijí šálkem kávy s mlékem a pomerančovým džusem. **Rusové** si k snídání nejčastěji dávají krajíc pšeničného chleba, s máslem, sýrem, či masem, teplé ovesné či prosné kaše s vodou nebo mlékem, smažená vajíčka nebo omeletu. Kaši a vejce střídají. Pijí čaj a kávu.

Že se způsob stravování jako celek mění, vyvíjí, to víme i u nás - v Česku. Ovlivňuje to i snídani. Nebudeme si namlouvat, že vše to nové a dobré zakotvilo na našem stole. Záleží na každém jedinci, kuchaři a podniku, jak jsou změny chápány a uplatňovány v praxi. Češi nejčastěji snídají sami doma a s rodinou. Ti, kterým nevonné různé mlsy a podobné výjimečnosti, namažou si rohlík nebo chleba máslem nebo margarínem, obloží tvrdým sýrem, šunkou či jinou uzeninou, zapijí kávou nebo čajem. O víkendu si většina Čechů zpestří snídání vajíčkem, párkem, heme-nexem a celozrnným pečivem. Děti mívají snídani sladkou, rohlík s marmeládou, koblihu apod.

Zde je první „snídaňový“ zádrhel. Týká se zmatku, který většinou při snídání vládne, a to nejen vinou dětí. Hlavním původcem, nepřítelem potřebného klidu při snídání je čas. Ze všech stran místnosti začínají vybíhat malé i velké postavy, mající zarudlé či zalepené oči, vlasy jim vlají jak prapory na 1. máje, zapínají si kno-

flíky u košile, pásek u kalhot, drží tašky, aktovky a vrhají se na židle u stolu. Matka si hladí čelo, uvažuje, kolik hrnků se zase rozbije, zjistí, zda došli všichni a polyká prášek na bolest hlavy. Otec nervózně pozoruje hodiny a nadává. Spadl mu chleba s máslem na podlahu, tím namazaným dolů. Kluk sbírá zvonící mobil ze země. „Neřvěte“ volá babička, „neslyším zprávy“. Matka, se vším už smířená dává do sáčku, co zbylo a je použité jako svačina do školy, překonává odpor těch, co to nechtějí, modlí se a prosí všechny svaté o pomoc. Prostě, není nad klidnou rodinou snídání. Amen!

V **USA** se snídaně liší podle oblastí. Snídá se jinak ve všední den a jinak o víkendu. Ve všední den si lidé většinou dají jenom misku kukuřičných lupínků s mlékem a trochou cukru. V sobotu a v neděli je snídaně bohatší. Na talíři se objeví 2 - 3 plátky slaniny, smažené vejce a bramborové placičky. Každodenní rituál tvoří šálek kávy a sklenice pomerančového džusu. V **Argentíně** k snídání bývá bílý nebo žitný chléb s máslem či smetanovým sýrem, popřípadě se přidá ještě marmeláda nebo džem. O víkendu si lidé dopřejí místo chleba sladké či slané croissanty a k tomu šálek kávy s mlékem.

Na jihovýchodě **Brazílie** je typickou snídání bagetka se lžící másla. Mnozí Brazilci k ní přidávají plátek tvarohového sýra nebo šunky a plátek sýra tvrdého. Pijí šálek kávy s mlékem a čerstvě vymačkaný pomeranč. Na severozápadě Brazílie dostanete kukuřičný kusku s vejci nebo kokosovým mlékem a tapiokové placičky. Tapioka je škrob z kořene manioku. Pro **Indonésany** je snídaně nejdůležitější jídlo dne. Jedí nasi goreng, což je miska smažené rýže se sladkou sojovou omáčkou, smažené vejce, kuřecí prsíčka, plátky okurky, rajče, smažené krevety a chilli omáčku. Někdy se podává polévka z mrkve a kvěťáku. K pití si Indonésané dávají horký čaj či kávu s 2 - 3 lžičkami cukru.

Snídaně v **Indii** má velký počet podob. V Karele, státě na jihu poloostrova, snídaně obsahuje rýžové placky, usmažené v malém woku, jež se namáčejí v omáčce z cibule, brambor, mrkve, zeleného chilli, kokosového mléka a směsi koření. Někdy se přidává maso. Placky se namáčí v ostré omáčce se smaženou cibulí a natvrdo vařenými vejci. V **Singapuru** žije mnoho různých kultur, takže typická snídaně zde neexistuje. Oblíbená je snídaně po malajsku, s rýží, jež je vařena s kokosovým mlékem a pastou sambal, smaženou rybou, lžící smažených arašidů a ančoviček. Populární je snídaně po čínsku - toasty Kaya, krajice chleba s kokosovým džemem, vejce naměkko s trochou sojové omáčky. Pije se káva a čaj, slazený kondenzovaným mlékem.

Když už vás vaše letní cesty za dovolenou dovedou kamkoliv, určité vyzkoušejte místní snídani. Vychutnejte si známé i neznámé chutě a kombinace a užívejte si místní gastronomii. To přeci k cestování zcela určitě patří.

JiŠ



MEMORANDUM PRO BUDOUCNOST

Účastníci závěrečné konference projektu „Nový občanský zákoník“ konstatují, že rekodifikace soukromého práva představovaná zejména přijetím občanského zákoníku významně ovlivnila podobu úpravy pracovněprávních vztahů. V mnoha ohledech se bohužel potvrdily obavy sociálních partnerů z toho, že rekodifikace bude pro smluvní strany pracovněprávních vztahů a jejich zástupce znamenat růst právní nejistoty a vznik výkladových aplikačních komplikací.

1. Shrnutí důsledků rekodifikace pro pracovněprávní vztahy

Pracovní právo patří do práva soukromého, jehož hlavním kodexem má být občanský zákoník a občanské právo tak má být považováno za obecné právo soukromé. Pracovní právo patří mezi speciální soukromoprávní disciplíny. V našich podmínkách soustřeďuje jeho úpravu vlastní kodex, zákoník práce, který má vůči občanskému zákoníku podobu zvláštního zákona. Nelze zpochybňovat správnost současného stavu, ve kterém zákoník práce upravuje pouze výše práv a povinností specifické pro pracovněprávní vztahy a v dalších záležitostech počítá s podpůrným použitím občanského zákoníku.

Správné fungování subsidiarity občanského zákoníku při úpravě pracovněprávních vztahů musí být založeno na respektu ke zvláštnosti pracovněprávního prostředí. Zákoník práce musí být ponechán dostatečný prostor pro zachování speciální úpravy a občanský zákoník nesmí násilně pronikat tam, kde by uplatnění jeho institutů mohlo narušit funkčnost pracovněprávních norem.

Už v rámci procesu tvorby občanského zákoníku a na něj navazujících předpisů upozorňovali sociální partneři na případy, kdy občanskoprávní úprava specifikům pracovněprávního prostředí neodpovídá a narušuje principy

jejich úpravy. V důsledku nedostatku respektu a schopnosti naslouchat těmto argumentům ze strany tvůrců občanského zákoníku se bohužel řada těchto negativních důsledků skutečně projevila. Tuto skutečnost lze považovat za potvrzení na základě diskusních fór, která partneři projektu Nový občanský zákoník pořádali a dostali díky nim příležitost prodiskutovat důsledky rekodifikace soukromého práva pro pracovněprávní vztahy s několika tisíci účastníky z řad zaměstnanců i zaměstnavatelů. Důkaz o spíše nežádoucím ovlivnění podoby úpravy pracovněprávních vztahů v důsledku rekodifikace soukromého práva poskytlo i dotazníkové šetření, kterého se účastnilo bezmála 40 000 respondentů z řad zaměstnavatelů, zaměstnanců, příslušníků právní obce i obecné veřejnosti. Více než 50 % z nich ohodnotilo důsledky přijetí občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy záporně nebo spíše záporně a jen méně, než 20 %, kladně nebo spíše kladně.

V této souvislosti musí být podotknuto, že občanský zákoník vnesl do pracovněprávních vztahů negativní důsledky závažného rázu. Byly zjištěny případy narušení úrovně ochrany zaměstnanců, zkomplikování a znejistění právního postavení zaměstnavatelů a v některých případech i k ochromení nebo znemožnění činnosti zástupců zaměstnanců (odborových organizací) a zaměstnavatelů.

2. Výzva k provedení nezbytných změn

Účastníci konference vyzývají k tomu, aby byly v rámci připravované novely občanského zákoníku zodpovědně vzaty do úvahy i zjištěné negativní dopady do oblastí pracovněprávních vztahů. Změny v občanském zákoníku by měly být provedeny na základě pečlivého prozkoumání předkládaných požadavků vycházejících z reálných aplikačních zkušeností. Do přípravy novelizace občanského zákoníku, případně

zákoníku práce, musí být zapojeni sociální partneři, a to způsobem, který respektuje skutečnost, že v každodenních záležitostech zastupují hlavní aktéry pracovněprávních vztahů a disponují proto nezkrácenými poznatky o důsledcích současné podoby právní úpravy. Jejich návrhy by měly být do novely občanského zákoníku a zákoníku práce zapracovány při nejbližší příležitosti.

3. Konkrétní okruhy nezbytných změn

Sociální partneři vyjadřují a potvrzují, že dospěli ke vzájemné shodě ohledně nutnosti provedení následujících opatření:

- Přijetí zvláštní úpravy evidence odborových a zaměstnavatelských organizací, zakotvení zvláštního režimu mimo zákon o veřejných rejstřících. Zvláštní režim musí respektovat autonomii odborových a zaměstnavatelských organizací, sledovat hledisko co nejnižší formální a administrativní zátěže a fungovat nezávisle na správním řádu. Musí být také postaveno na jisto, že se na odborové organizace nevztahuje úprava pobočných spolků. V souvislosti s uvedenými návrhy je třeba ještě do občanského zákoníku doplnit, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou veřejně prospěšné právnické osoby.

- Revize koncepce nicotnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích, opuštění následku nicotnosti pro případ nedodržení písemné formy jednostranného právního jednání, směřujícího k rozvázání pracovního poměru, a změna pravidel doručování písemnosti do vlastních rukou.

- Opuštění institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonitým zástupcem nezletilého, přepracování podmínek svéprávnosti zaměstnance směrem k navrácení stavu, který se uplatňoval před rekodifikací, umožnění tzv. souběhu funkcí člena statutárního orgánu obchodní korporace a pracovního poměru a změna pravidel rodinného závodu tak, aby při jeho uplatňování byly respektovány základní zásady pracovněprávních vztahů.

- Odstranění nejasností v oblasti odškodňování pracovních úrazů, zejména ve vztahu k poskytování náhrady za vytrpěnou bolest a ztížení společenského uplatnění.

- Doplnění pravidel počítání času, promlčení a prekluze tím směrem, aby v pracovněprávních vztazích nedocházelo k prodlužování krátkých prekluzivních lhůt o dobu 6 měsíců v případě odpadnutí překážky běhu lhůty.

- Odstranění nejasností v oblasti vzniku, změn, zániku a zajištění závazků ve vztahu k pracovněprávním vztahům (zejména ve vztahu k institutům srážky ze mzdy, směnky, postoupení pohledávky, převzetí dluhu a dalších).

Nad rámec výše uvedených společných bodů požadují partneři na straně odborů (bez souhlasného stanoviska partnerů na straně zaměstnavatelů) vyloučení možnosti započtení proti zaměstnavateli právu na mzdu.

Praha, květen 2015

Poctivost potřebuje doložit

ČMKOS rozhodně odmítá záměry politických stran a jejich představitelů, kteří zcela otevřeně prohlašují, že jsou připraveni všemi silami zabránit schválení zákonů, které by měly přispět k omezení daňových úniků a zúžit prostor pro korupci. Jde především o zákon o elektronické evidenci tržeb a zákon o prokazování původu majetku.

ČMKOS považuje tyto zákony za klíčové pro realizaci základních programových bodů Vize ČMKOS pro Českou republiku z roku 2012. Pokládá je za rozhodující podmínky pro naprávu současného stavu české společnosti a vývoje ekonomiky.

ČMKOS oceňuje, že současná vláda se hlásí nejen k dlouholetému požadavku odborů, ale především k požadavku těch podnikatelů, kteří si přejí férové podnikání. Pokud se podaří omezit šedou ekonomiku, nelegální vyplácení černých mezd, znamená to lepší naplňování státního rozpočtu a větší prostor pro investice do rozvoje veřejných služeb.

ČMKOS prohlašuje, že jednoznačně podporuje a podporovat bude přijetí těchto zákonů, které jsou prvním významným krokem k tomu, jak po 25 letech napravit podnikatelské prostředí a současný stav české společnosti v ČR.

Prohlášení Sněmu ČMKOS, 26. května 2015

ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlsová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.

Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234462822, www.phcr.cz

Tisk: JAFa, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v červenci 2015