

NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

LŽI A VÝHRADY ZAMĚSTNAVATELŮ

PRAVDA A POSTOJ ODBORŮ

<p>Odborářům mají být svěřena nebývalá práva na ovlivňování chodu firem bez odpovědnosti a bez ohledu na podporu zaměstnanců.</p> <p>Nadále se jim umožňuje kontrolovat bezpečnost práce.</p>	<p>Odborová práva zůstávají na stejné úrovni jako v platném ZP.</p> <p>Zaměstnavatelé odbory nechtějí, protože nechtějí jednat o pracovních podmínkách nejen s odbory, ale ani s jednotlivým zaměstnancem, chtějí je určovat sami.</p> <p>Kontrolní oprávnění odborů jsou v EU obvyklá. Cílem je, aby se zamezilo ohrožení života a zdraví při práci a tím i značně vysokých nákladů souvisejících s odškodňováním smrtelných a jiných pracovních úrazů, které se pohybují v řádu několika miliard ročně.</p>
<p>Flexibilitě zaměstnanců brání výpovědní lhůta. Dnes je tříměsíční a když chce zaměstnavatel někoho propustit, musí zaplatit ještě dvouměsíční odstupné.</p>	<p>Platný ZP - současná výpovědní doba je 2 měsíční a pouze z tzv. organizačních důvodů je 3 měsíční a pouze tehdy se platí odstupné (2 průměrné měsíční výdělky). Nový ZP zvyšuje flexibilitu, zkracuje výpovědní dobu z organizačních důvodů ze 3 na 2 měsíce. Kontrolní orgán Rady Evropy v roce 2002 konstatoval, že výpovědní doba v ČR je nejkratší v Evropě a její délka není přiměřená k době trvání pracovního poměru (rozpor s ESCH).</p>
<p>Odbory také mohou podle návrhu bez udání důvodu zablokovat přesčasy nebo noční práci.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Platí pouze v případech, kdy by výkon práce přesčas a noční práce ohrožovaly bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.</p>
<p>Odbory uzavírají kolektivní smlouvy i za zaměstnance, kteří nejsou jejich členy.</p>	<p>Zachovává se současný stav. V členských státech EU je obvyklé, že odbory vyjednávají kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance. V těch členských státech, kde odbory vyjednávají pouze za své členy, musí zaměstnavatel dát stejné výhody i zaměstnancům odborově neorganizovaným podle principu rovného zacházení.</p>
<p>V zákoně není odchodné po propuštění zaměstnance odstupňováno podle délky zaměstnání.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Nový zákoník práce rovněž umožňuje sjednat tuto možnost v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.</p>
<p>Flexibilitě zaměstnanců brání nemožnost propustit zaměstnance ze zaměstnání bez uvedení důvodu, samozřejmě za patřičné odstupné.</p>	<p>Jde o nepřípustný požadavek v rozporu s mezinárodní smlouvou Mezinárodní organizace práce (ČR členem od roku 1919), která zakazuje propustit zaměstnance bez uvedení důvodu a pouze připouští náhradu škody za nedodržení výpovědní doby. Znemožňuje zaměstnanci využít práva na soudní ochranu.</p>
<p>Zavádí se konta pracovní doby, která umožňují pružnější reakci firmy na vývoj poptávky, ale připouštěna jsou jen v organizacích, v nichž funguje odborová organizace.</p>	<p>Změna! Tam, kde odbory nejsou, může zaměstnavatel konta zavést vnitřním předpisem. Tam, kde působí odbory, mohou být konta sjednána v kolektivní smlouvě.</p>

<p>Flexibilitě zaměstnance brání zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v době, kdy byl zaměstnanec uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým k výkonu práce. Zaměstnanci, který byl nemocný tuberkulózou až 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování – to jsou klasické přežitky, které neodůvodněně neumožňují zaměstnavateli obměnit strukturu zaměstnanců. Mohou představovat pro zaměstnavatele zbytečné náklady – náhrada mzdy za překážku v práci, místo aby za měštnal jiného.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Požadavek zaměstnavatelů je v rozporu s úmluvou MOP, která stanoví, že „dočasná nepřítomnost v práci pro nemoc nebo úraz nebo během mateřské dovolené není platným důvodem pro propuštění“. Nová právní úprava tuto úmluvu respektuje.</p>
<p>Ve firmách, kde působí odbory, prý nový zákoník práce zakazuje zaměstnavateli vydat vnitřní předpis bez souhlasu odborů.</p>	<p>Změna! Vnitřní předpis lze vydat i tam, kde odbory působí, pokud to bude dohodnuto v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé kritizují nový zákoník pro nedostatečné posílení smluvní volnosti, avšak zároveň požadují, aby vnitřním předpisem, výhradně na základě své vůle (svévole?) určovali pracovníprávní nároky, včetně mzdových, svých zaměstnanců.</p>
<p>Zkušební dobu je možné sjednat nejpозději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, ale když v ten den nastoupí zaměstnanec do práce a tím mu vznikne pracovní poměr, už zkušební dobu sjednat nelze – <i>nelogičnost</i>.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Zkušební doba musí být sjednána v pracovní smlouvě. Podmínky, za nichž bude zaměstnanec u zaměstnavatele musí být jasné před tím, než zaměstnanec začne pro zaměstnavatele pracovat. Jedná se o nepřijatelný požadavek, který by ještě zhoršoval postavení zaměstnance.</p>
<p>Zaměstnavatel smí převést zaměstnance, který pozbyl dočasně způsobilost k výkonu práce na jinou práci max. na 30 dní. Zaměstnavatel bude nucen se ho poté zbavit, i když by ho bez takové úpravy mohl nadále zaměstnávat.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Úmluvy MOP o zákazu nucené práce stanoví, že druh práce sjednaný v pracovní smlouvě je možné měnit pouze se souhlasem zaměstnance. Pouze ve výjimečných případech připouští jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci jako průlom do zákazu nucené práce. Jde však o výjimečné případy, které musí být časově omezeny z důvodu právní ochrany zaměstnance. 30 denní lhůta chrání zaměstnance před jednostrannou změnou druhu práce ze strany zaměstnavatele. Po této době je však možné měnit druh práce na základě dohody se zaměstnancem. Tvzení, že zaměstnavatel musí zaměstnance propustit je tudíž nepravdivé.</p>
<p>Převedení na jinou práci pro prostoj z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů pouze se souhlasem zaměstnance. Zavedení smluvního principu právě tady je zjevným nesmyslem. Jde o jasný případ nouzové situace, kterou by měl mít zaměstnavatel právo řešit sám operativně.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Požadavek zaměstnavatelů je v rozporu s jejich proklamovaným požadavkem na větší smluvní volnost.</p>
<p>Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel i zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. Jaký je právní stav, když zaměstnanec nepřijde druhý den do práce, protože se dohodl se zaměstnavatelem pouze ústně. Půjde o neomluvenou absenci? Absence písemné pracovní smlouvy neplatnost nezakládá.</p>	<p>Změna! Reakce na požadavky praxe. Pouze ústní forma rozvázání pracovního poměru dohodou vede k pochybnostem a důkazní nouzi, zda došlo ke skončení pracovního poměru. I ostatní způsoby skončení pracovního poměru musí mít vždy písemnou formu pod sankcí neplatnosti.</p>

<p>Snížení rozsahu nařízené práce přesčas ze 150 na 50 hodin, může způsobit potíže při zabezpečení některých provozů (např. zdravotnictví).</p>	<p>Na výkonu přesčasové práce se lze dohodnout jako doposud. Jedná se posílení smluvní svobody. Limit je stanoven pouze pro nařízenou přesčasovou práci. Nad tento zákonný limit se lze se zaměstnancem na výkonu přesčasové práce dohodnout.</p>
<p>Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (např. při výkyvu poptávky a nabídky) - příklad nerovnosti mezi zaměstnavateli, u kterých působí odborová organizace a u kterých nepůsobí. Úprava tzv. částečné nezaměstnanosti je koncipována tak, že kde působí odbory, může náhrada mzdy zaměstnance činit 60-80% průměrného výdělku, tam, kde neexistují odbory rozhodne o částečné nezaměstnanosti úřad práce a náhrada mzdy činí 80%.</p>	<p>Částečná změna! Fakticky není pravda. V novém zákoníku práce je stanoven obecný minimální limit 60 % s tím, že v kolektivní smlouvě je možné náhradu mzdy zvýšit. Jedná se o odstranění nerovnosti!</p>
<p>Hromadné čerpání dovolené může zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací určit, jestliže je to nutné z provozních důvodů. To je přežitě, nesmyslné, svazující – důvody mohou být i jiné, např. nedostatek odbytu produkce. Je to i nadbytečně, protože podle § 215 se schvaluje s odborovou organizací rozvrh čerpání dovolené. U hromadného čerpání dovolené tak budou jeden nástup na dovolenou odbory schvalovat dvakrát! Je komické, že tohoto nesmyslu budou smluvní strany ušetřeny v případě, kdy u zaměstnavatele odbory nepůsobí! Půjde to ve stejném případě jednodušeji! Kde je tedy logika takového administrování?</p>	<p>Zachovává se současný stav. Nejedná se o stanovení zákonné povinnosti zaměstnavateli. Cílem je, aby zaměstnavatel mohl jednostranně disponovat pouze s částí dovolené zaměstnance. Platí to i v případech, kdy u zaměstnavatele odbory nepůsobí.</p>
<p>Požaduje se, aby zaměstnavatelé vytvářeli zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a za tím účelem „vytvářeli podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců“. To snad nejenom že neodpovídá zadání, ale nelze ani po zaměstnavateli v dnešní době spravedlivě požadovat!</p>	<p>Zachovává se současný stav. Jde o zásadní neznalost moderní personální politiky většiny evropských zaměstnavatelů.</p>
<p>Požaduje se projednání s odborovou organizací opatření, která se týkají „organizování sociálních kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců“.</p>	<p>Zachovává se současný stav. Demonstruje přístup zaměstnavatelů k sociálnímu dialogu, tj. rozhodovat o zaměstnancích a jejich pracovních podmínkách výlučně jednostranně.</p>

V Praze dne 5. 9. 05



VYŘIZUJE / LINKA: sekretariát OSPO/224 142 728

V PRAZE DNE: 5. října 2005

Všem odborovým svazům sdruženým v ČMKOS

Vážená paní předsedkyně,

Vážený pane předsedo.

Jistě i Vy jste s jistým druhem závisti (možná i smutku) v televizním zpravodajství sledovali hojnou účast členů odborových svazů, kteří včera (4. 10. t.r.) vyrazili do ulic z důvodu nespokojenosti s vládními reformami ve Francii.

Jsme si vědomi, že nežijeme ve Francii, že v České republice je odlišná mentalita. Stojíme však před významnou úpravou pracovněprávních vztahů zaměstnanců této země, která teoreticky může znemravnit pracovní podmínky většiny zaměstnanců až na úroveň asijských „tygrů“. I přes rozdílnost mentalit české a francouzské jsme se rozhodli v našem odborovém svazu provést bleskový průzkum o ochotě našich členů zúčastnit se protestní akce (akcí) na podporu přijetí kvalitního zákoníku práce.

Dovolujeme si Vám doporučit stejný průzkum, abychom společně mohli vedení Českomoravské konfederace odborových svazů (když už nás sama k tomuto aktu nevyzvala) nejpozději do 31. října t.r. sdělit :

Jsme připraveni zajistit na : regionální protestní (podpůrnou) akci xyz členů
celostátní protestní (podpůrnou) akci xyz členů

Nebo – nejsme schopni zajistit členskou základnu.

S díkem za porozumění a s pozdravem

Alexandr Leiner, v.r.

předseda

Odborového svazu pracovníků obchodu

Na vědomí : Milan Štěch, předseda ČMKOS
Jaroslav Zavadil, místopředseda ČMKOS

Výzva odborovým svazům a odborovým organizacím

Na včerejší tiskové konferenci, kterou svolal předseda KDU-ČSL Miroslav Kalousek těsně před tím, než vláda začala projednávat návrh nového zákoníku práce, nabídl ČSSD, že podpoří návrh nového zákoníku práce, avšak předpokladem dohody je, aby z návrhu byla **vypuštěna ustanovení o rozhodovací a kontrolní pravomoci odborů. Pravomoci odborů, které chtějí lidovci omezit, jsou podle Kalouska přežitkem z 60. let, kdy byli v odborech prakticky všichni zaměstnanci. Uvedl, že pokud by byl přijat Škromachův návrh, zvýhodňovalo by to odborové funkcionáře, zatímco zaměstnanci neorganizovaní v odborech by na to doplatili, dodal Kalousek.**

ČMKOS vyzývá odborové svazy sdružené v ČMKOS a jejich základní odborové organizace:

Nedopustte, aby Vám politici typu Miroslava Kalouska odebrali Vaše historická práva!!!

Již vaši předchůdci před 200 lety bojovali za základní zaměstnanecká a odborová práva, zejména za svobodu odborově se organizovat. Posláním odborových organizací je obhajoba hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců! V tomto smyslu je tato svoboda garantována mezinárodní úmluvou MOP č. 87 O svobodě odborů a ochraně práva se svobodně sdružovat a Listinou základních práv a svobod (čl. 27).

Posláním odborových organizací je nejen kolektivní vyjednávání, ale i dohled nad bezpečnou prací všech zaměstnanců, aby nedocházelo k vážnému poškození zdraví zaměstnanců, k jejich úmrtí v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tyto skutečnosti vrhají jejich rodiny do tíživé sociální situace. Finanční důsledky dopadají i na ostatní zaměstnance, samotného zaměstnavatele a celou společnost.

Svoje reakce zasílejte na:

info@cmkos.cz

info@kdu.cz

V Praze dne 22. 9. 2005

Diktatura proletariátu

Nová právní úprava je horší než ta komunistická

Asi nikdo nečekal, že sociálnědemokratická vláda bude liberalizovat pracovněprávní vztahy po vzoru Singapuru. Nicméně více než čtyřicet let po vzniku základní právní normy určující povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů se snad dal čekat určitý krok vpřed. Že se toto očekávání nesplnilo, je jednoznačně vinou vlády a speciálně ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha, který patrně ani po letech služby ve státní administrativě nestačil svléknout odborářský dres.

Zákoník práce jistě není jednoduchým zákonem, který je možný naklepat přes víkend do notebooku, ve středu nechat schválit vládou a v pátek začít projednávat ve sněmovně. Střetávají se zde životní zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. A o co jiného by měla být ostřejší pře, když ne o peníze. Civilizovaný postup rozumné vlády by zahrnoval nejprve vyjednání jasné shody zaměstnanců a zaměstnavatelů nad věčným záměrem nového zákoníku. Teprve potom by bylo možné na základě jasně předjednaných principů začít sepisovat paragrafy. Jenže tahle vláda si nový Zákoník práce vypsala do svého programu jako svou prioritu a potom jde zřejmě civilizované chování stranou. Paroubkův kabinet proto hodil za hlavu všechny racionální námitky a Škromach se svými odborovými přáteli dali dohromady paragrafovanou právní normu, která je pro zaměstnavatele naprosto nepřijatelná, protože je horší než dosavadní komunistická právní úprava. A nejen tím, že je méně liberální a ještě více straní zaměstnancům, a především odborům. Má i mnoho dalších veskrze technických nedostatků, které jsou předmětem kritiky od právnické veřejnosti.

Přesto právě silně odborářská politika vlády stojí za povšimnutí. Nestačilo zavedení velmi neobvyklého subvencování odborové činnosti ze státního rozpočtu, které je založené v zákoně o dani z příjmu, kdy zaměstnanec může své příspěvky odborové organizaci odečítat od daňového základu. Nyní mají být odborářům svěřena opravdu nebývalá práva na ovlivňování chodu firem, aniž by za své chování nesli jakoukoli odpovědnost, a bez ohledu na to, jakou mají vůbec mezi zaměstnanci podporu.

Nový Zákoník práce sice zavádí konta pracovní doby, která umožňují pružnější reakci firmy na vývoj poptávky, ale připouští je jen v organizacích, v nichž funguje odborová organizace. Takže zaměstnavatel, kterých chce tuto možnost využívat, nejspíše musí sehnat tři zaměstnance, kteří založí odborovou buňku a uzavřou s ním kolektivní smlouvu. Podobně je to s přesčasy a dalšími důležitými záležitostmi. To je opravdu dokonalý recept na problémy, které mají odbory s poklesem organizovanosti. Tento pokles je pochopitelný a vyplývá z neschopnosti řešit v některých firmách, například obchodních řetězcích, ale i jinde, skutečné problémy diskriminace a vykořisťování zaměstnanců. Když něco neumím, deleguji to na manažera firmy. Od Milana Štěcha, socialistického senátora a předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů, je to skutečně skvělá taktika. Jen trochu krátkodechá.

Těsné politické spojení se sociální demokracií, k němuž v poslední době dospěly největší odborové centrály, má totiž svůj rub. Vlády se mění, a až bude dnešní pravicová opozice sedět ve vládních křeslech a jednat s odboráři jako s kolektivním členem ČSSD, bude to mít negativní důsledky pro celé odborové hnutí. Například své státní financování jen těžko udrží. V rovné dani na ně není kolonka a sotva ji tam bude někdo přimalovávat. A nejen to. Reakce na přehnaný odborový aktivismus může uškodit i ostatním zaměstnancům.

Ale o ně odborovým funkcionářům zase až tak nejde. Již zkušenosti s vyjednáváním například v Nové huti ukázaly, jak daleko je někdy postoj předáků od zájmů řadových zaměstnanců, kteří - aby dosáhli alespoň nějakého zvýšení mezd - nakonec museli rozdělit odborovou organizaci a odstranit funkcionáře, kteří se z čistě prestižních důvodů místo racionálního vyjednávání pokusili vyvolat stávkou.

Přestože to tak při čtení návrhu Zákoníku práce nevypadá, jde v této právní normě především o vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dokud bude tento vztah pojímán jako vztah lidožravých vlků a bezbranných oveček, nebude nikdy možné dojít k vyvážené právní normě. A vlci budou dopadat jak ve známých večerníčkových pohádkách ovčí babičky. Jenže vlci zbití, naházení do jámy, zalití vroucí vodou a pohanění vyčuraným beránkem těžko budou vytvářet zdroje, z nichž by bylo možné vyplácet slušnou mzdu. To, co předložil Škromach do vlády, zvyšuje náklady českým firmám a dále znepružňuje trh práce. O moderní a liberální právní normě se mluvit nedá. Předloha je ve stavu, kdy případná vylepšení během diskusí v legislativní radě vlády mohou být pouze mejkapem, který do tváří té mrtvolky vrátí trochu červeně. A to je hodně málo. Možná byli experti OECD, kteří nedávno označili současné české pracovněprávní zákonodárství za nejzlostnatější mezi vyspělými zeměmi hned po Portugalsku, až příliš přísní. Dosavadní pravidla nejsou zase tak dramaticky špatná. Tím naléhavější otázkou je, proč je nutné novým Zákoníkem práce dávat těmto expertům za pravdu.

Pavel Páral

Návrh nového zákoníku práce a finanční dopady na zaměstnavatele

ZAMĚSTNAVATELÉ:

TVRDÍ:

„Finanční dopady nového zákoníku práce se pohybují v rozmezí od 120 tis. Kč do milionů Kč na jednoho zaměstnavatele ročně, za všechny zaměstnavatele tak představují řád miliard Kč ročně.“

ČMKOS:

NENÍ ZŘEJMÉ, JAKÝM POSTUPEM ZAMĚSTNAVATELÉ DOSPĚLI K UVEDENÝM VÝPOČTŮM. ÚDAJE JSOU UVÁDĚNY PAUŠÁLNĚ NA JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE BEZ OHLEDU NA TO, KOLIK ZAMĚSTNANCŮ ZAMĚSTNÁVÁ A JAKOU ČINNOST PROVOZUJE.

1. *„Značným rizikem jsou podle zaměstnavatelů náklady, které představuje náhrada mzdy za nemocenskou – jen výjimečně dojde k úsporám až 1,5 mil. Kč ročně, ale většinou náklady zaměstnavatelů z tohoto důvodu významně porostou, a to až 7 mil. Kč ročně.“*

ČMKOS:

JEDNÁ SE O NOVÝ ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ, KTERÝ VLÁDA NAVRHLA A ZÁVISÍ NA ROZHODNUTÍ PARLAMENTU. POKUD BUDE NÁVRH PŘIJAT, DOJDE KE SNÍŽENÍ PLATEB ZAMĚSTNAVATELŮ ODVÁDĚNÝCH NA POJISTNÉ O 7, 7 MILIARD ROČNĚ. NOVĚ BUDOU ZAMĚSTNAVATELÉ PLATIT NÁHRADU MZDY V DOBĚ NEMOCI ZAMĚSTNANCE PRVNÍCH 14 DNŮ NEMOCI, TO PŘEDSTAVUJE 2, 9 MILIARD. TO ZNAMENÁ, ŽE USPOŘÍ 3, 4 MILIARD. U PRŮMĚRNÉHO ZAMĚSTNAVATELE PŘEDSTAVUJE SNÍŽENÍ POJISTNÉ SAZBY NA NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ TĚMĚŘ DVOJNÁSOBEK OČEKÁVANÝCH VÝDAJŮ NA VÝPLATU NÁHRADY MZDY, ČÍMŽ SE OTEVÍRÁ PROSTOR PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ O VÝŠI NÁHRADY. JDE O LŽIVÉ ÚDAJE ZAMĚSTNAVATELŮ.

2. *Další nákladové položky na jednoho zaměstnavatele ročně (v průměru), kritizované zaměstnavateli:*

Zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a zvýšení odměny za pracovní pohotovost mimo pracovištěaž 2,5 mil. Kč
Zvýšení příplatku za práci v noci.....až 4,2 mil. Kč

ČMKOS:

PRACOVNÍ POHOTOVOST, PRÁCE V NOCI A PRÁCE PŘESČAS JE MIMOŘÁDNÁ A ZCELA VÝJIMEČNÁ POTŘEBA PRÁCE ZAMĚSTNAVATELE NAD RÁMEC PRACOVNÍ DOBY. EU

KLADĚ DŮRAZ NA TO, ABY ZHLEDISKA BOZP A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ZAMĚŠTNANCŮ, BYLA TATO PRÁCE MINIMALIZOVÁNA. ZMĚNA SOUVISÍ SE SMĚRNICÍ O URČITÝCH ASPEKTECH STANOVENÍ PRACOVNÍ DOBY A ROZSUDEK ESD. BYLY VYDÁNY NA ZÁKLADĚ TĚTO SMĚRNICE A VYPLÝVÁ Z NICH, ŽE PRACOVNÍ POHOTOVOST VYKONÁVANÁ NA PRACOVIŠTI JE PRACOVNÍ DOBOU, ZA NÍŽ ZAMĚŠTNANCI NÁLEŽÍ MZDA, SMĚRNICE DEFINUJE PRACOVNÍ DOBU, JAKO DOBU, V NÍŽ JE ZAMĚŠTNANEC K DISPOZICI ZAMĚŠTNAVATELI.

PROTO DOŠLO KE ZVÝŠENÍ NÁKLADŮ.

POKUD JDE O PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOCI VE VÝŠI 20 % MPSV NAVRHLA JEHO ZVÝŠENÍ NA STEJNOU ÚROVEŇ JAKO JE TOMU V ROZPOČTOVÉ SFÉRE A V BĚŽNÉ PRAXI. FAKTICKY NEDOCHÁZÍ K JEHO ZVÝŠENÍ !!!!!

Kopie a výpisky ze spisů.....10 tis. – 300 tis. Kč

ČMKOS:

ZAVÁDĚJÍCÍ ARGUMENT, NEBOŤ ZAMĚŠTNAVATEL JE POVINEN JIŽ PODLE DOSAVADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY DOKUMENTY V PÍSEMNÉ FORMĚ POSKYTOVAT. JEDNÁ SE O PRACOVNÍ SMLOUVU, MZDOVÝ PLATOVÝ VÝMĚR APOD. JDE TEDY O DOKUMENTY, KTERÉ UKLÁDÁ PRO SVÉ POTŘEBY V OSOBNÍM SPISU ZAMĚŠTANCE, JINÉ, NEŽ MU UKLÁDÁ ZÁKONÍK PRÁCE I DNES SHROMAŽĎOVAT A UKLÁDAT NESMÍ !!!

Vstupní prohlídky, lékařská vyšetřeníaž 70 tis. Kč

ČMKOS:

PLATÍ SE JIŽ PODLE STÁVAJÍCÍHO ZP !!!!

Minimální mzda, základ pro odměny z dohod až 96 tis. Kč

ČMKOS:

NOVĚ MÁ BÝT MINIMÁLNÍ MZDA UPLATŇOVÁNA I U DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, A TO NA ZÁKLADĚ DODRŽOVÁNÍ ZÁSADY DOBRÝCH MRAVŮ. JDE TEDY POUZE O VÝSLOVNOU ÚPRAVU ODSTRAŇUJÍCÍ NEPŘÍPUSTNOU DISKRIMINACI V ODMĚŇOVÁNÍ.

Náhrada mzdy k výkonu odborové funkce (včetně odvodů)až 650 tis. Kč

ČMKOS:

UPRAVUJE JIŽ DNEŠNÍ ZP, NEVZTAHUJE SE POUZE NA ODBOROVÉ FUNKCIONÁŘE, ALE I NA ČLENY RADY ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BOZP. NEJDE TUDÍŽ O ZVÝŠENÍ NÁKLADŮ!!!

Změna personálního software a tiskopisů.....až 1 mil. Kč

ČMKOS:

NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA NEZVYŠUJE NÁROKY V OBLASTI PERSONÁLNÍ PRÁCE. NELZE SE ZTOTOŽNIT S ARGUMENTEM, ŽE PŘINESE NÁKLADY NA ZMĚNU PERSONÁLNÍHO SOFTWARE A TISKOPISŮ.

Velmi zhruba jsou odhadovány i dopady v úpravě odstupného – cca 25% nárůst proti současnému stavu.

ČMKOS:

NEDOCHÁZÍ K FAKTICKÉ ZMĚNĚ OPROTI SOUČASNÉMU STAVU.

- 3. Pro řadu firem jsou nastavené finanční mantinely v současné době nadstandardem poskytovaným zaměstnancům na základě kolektivních smluv (např. příplatky). Tento nadstandard se stává podle navrhované právní úpravy zákonným minimem. Nepochybně bude řada zaměstnavatelů dotlačena odbory jít mnohem výše.*

ČMKOS:

ZÁKONNÉ STANDARDY JSOU STEJNÉ NEBO SE DOKONCE ZHORŠUJÍ, NEDOCHÁZÍ TEDY K ŽÁDNÉMU RŮSTU NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELŮ.

V Praze dne 30. srpna 2005