



*Předseda
Odborového svazu
pracovníků hornictví, geologie
a naftového průmyslu
Bc. Jan Sáběl*

V Praze dne 8.zář 2015

Vážený pane předsedo,

situací ve společnosti VOKD, a.s. se ve spolupráci s Tebou dlouhodobě zabýváme.

Dle informací, které máme k dispozici, zde dochází ze strany insolvenčního správce k porušování zákoníku práce i podnikové kolektivní smlouvy. Insolvenční správce jakožto zaměstnavatel neplní svoje povinnosti vůči odborové organizaci a i jeho postupy vůči zaměstnancům lze považovat za sporné. Sám se sice v některých dokumentech dovolává toho, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů některých dlužnických zaměstnanců, avšak tato dohoda nebyla zákonem předepsaným způsobem s odborovou organizací projednána a lze tedy mít za sporné, zda výpovědi těch zaměstnanců, kterých se údajný přechod údajně netýká, jsou platné. Tedy zda i u nich nedošlo k přechodu práv a povinností, kterému se však oba dotčení zaměstnavatelé, tj. VOKD a.s. a VOKD Stavby a.s., snaží vyhnout, řečeno rétorikou dnešních politiků, snaží se je „odklonit“ a to z důvodů zdravotních (naplněná nebo téměř naplněná NPE) nebo z důvodu členství v orgánu odborové organizace. Těmto zaměstnancům doporučujeme, aby svému zaměstnavateli písemně sdělili, že s výpovědí nesouhlasí a trvají na tom, aby je nadále zaměstnával. Toto oznámení je předpokladem pro uplatnění dalších nároků v případném sporu o náhradu mzdy při neplatné výpovědi.

Situací, kdy zaměstnavatel skončil provozování činnosti a skončil jako „zaměstnavatel“, nicméně trvá jako právnická osoba a zaměstnanci jsou ve výpovědní době, se zabývala Legislativní rada Českomoravské konfederace odborových svazů. Doporučení, které jsme Vám již předali, bylo takové, že ve vztahu k zaměstnavateli VOKD, a.s. jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy a zaměstnanci mohou s jiným zaměstnavatelem na dobu této překážky uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.

Dle Vašich informací je zaměstnancům nabízena dohoda o provedení práce, což považujeme pro požadovanou činnost za nevhodné a vzhledem k tomu, že zaměstnanec by měl vykonávat stejnou činnost jakou dosud vykonával v pracovním poměru, i za zjevnou snahu o obcházení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Vztah založený dohodou o provedení práce je sice pracovněprávním vztahem, avšak zaměstnancům poskytuje menší nároky a menší ochranu než pracovní smlouva (odměňování, dovolená, pracovní doba, překážky v práci atd.), o čemž by měli být zaměstnanci informováni než na takovou dohodu přistoupí. Na druhou stranu i pro dohodu o provedení práce platí zejm. ustanovení týkající se BOZP (lékařské prohlídky, zařazení do kategorií, případná NPE, školení atd.) a odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci.

Doufáme, že chystaná kontrola inspektorátu práce, o níž jsi nás informoval, se bude zabývat všemi aktuálními problémy ve vaší společnosti, že tento orgán má odborníky i pro oblast pracovněprávních vztahů se zaměstnavatelem, který je v insolvenčním řízení, a jednání povede k rychlé nápravě tak, aby ani zaměstnanci ani odborová organizace nebyli zkráceni na svých právech.

Na závěr připomínáme své doporučení z 25.srpna t.r. na využití postupu dle § 81 odst. 2 insolvenčního zákona ze strany odborové organizace a inspektorátu práce.

S pozdravem

„Zdař bůh“



Vážený pan
Václav Sacha
Předseda OSZ VOKD Karviná