

Stanovisko KOR k změnám v nové Kolektivní smlouvě

Změny v článku 19, odst. 3

Problematika stravování PhD studentů, kteří jsou zároveň i zaměstnanci patří mezi dlouhodobě řešené problematické okruhy. Je v KS z historických důvodů, které ale v současné době již v podstatě pominuly. První skutečností je to, že současná formulace je vysvětlována tak, že KS takto upírá zaměstnancům nárok na něco, co mají ostatní zaměstnanci. Dále existují lokality, kde menza není a tím je jedinou možností pro zaměstnance využití "stravenky" (typický poslední stížnost z FaVU. Obecným trendem je to, že dlouhodobě klesá počet PhD studentů na všech součástech VUT. Proto i možnost "zneužívání" se tímto zmenšuje. Proto KOR navrhuje diskusi nad možností změny tohoto ustanovení, ve smyslu odstranění, změny formulace tak, aby měl student/zaměstnanec sám možnost volby formy příspěvku.

Teze mzdového řádu VUT

KOR vnímá celkovou koncepci změn Mzdového řádu pozitivně. Jedinou zásadní připomínkou je odstranění Mzdového řádu z Kolektivní smlouvy. Toto je historická tradice, přes období uplynulého čtvrtstoletí již k těmto snahám došlo ale stanovisko KOR v této situaci bylo vždy jednoznačné. Mimo jiné z úcty k bývalým předsedům **Ing. Zmekovi** a **prof. Hájkovi** bude KOR za tohoto složení vždy trvat na tom, aby Mzdový předpis nedílnou součástí Kolektivní smlouvy. Jakýkoliv jiný postoj by byl znevážením jejich dlouhodobé odborové práce.

§39 a čl. 9., odst 6 stávající KS

Současná formulace tohoto článku je dle názoru KOR v rozporu s platným Zákoníkem práce. Toto stanovisko vychází z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3183/2018.

"Přechodné ustanovení čl. X zákona č. 365/2011 Sb. stanovilo, že pracovní poměry na dobu určitou podle § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se až do jejich skončení řídí dosavadními právními předpisy.

Z citovaného přechodného ustanovení vyplývá, že pracovní poměry na dobu určitou, které vznikly, byly opakovaně sjednány nebo byly prodlouženy v době do 31. 12. 2011, se i po tomto datu řídily „dosavadními předpisy“, tj. právní úpravou dopadající na ně do dne 31. 12. 2011. Novou právní úpravou účinnou od 1. 1. 2012 proto zůstala nedotčena platnost sjednání pracovních poměrů akademických pracovníků vysokých škol na dobu určitou přesahující tři roky, jakož i ujednání o opakování této doby (prodloužení pracovního poměru o tuto dobu) více než dvakrát, k nimž došlo před 1. 1. 2012, i když sjednaná doba trvání pracovního poměru měla uplynout až po 31. 12. 2011. Došlo-li ovšem k uzavření, opakovanému sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou po 31. 12. 2011, řídil se tento pracovněprávní vztah „novými předpisy“, tj. ustanovením § 39 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2012."

Proto navrhuje KOR revizi tohoto článku tak, aby odpovídal platné legislativě, tedy zmiňovanému § 39 zák. práce.

Náměty na formální změny stávající Kolektivní smlouvy:

Článek 9., odst. 9 ... byla ... správně byl

odst. 10 pojednává o poskytování náhrad např. cestovní náhrady. Logicky to do této oblasti zřejmě nepatří do čl. 9 *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Zákoník práce ale nezahrnuje tyto náhrady do kapitoly *Odměňování za práci*, v podstatě to vlastně není odměna za práci. Náhrady mají samostatnou kapitolu *Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce*. Návrh paní Šeborové je, aby patřil jako samostatný článek do části III. *Pracovní podmínky*. Toto postavení má pak logičtější uspořádání.

Článek 27., odst. 2 tarifního ... správně tarifní

Zpracovala: KOR VUT v Brně