

## Místo uklízečky raději externí firma?

Změny v legislativě upravující pracovní právní vztahy jsou natolik zásadní, že si zaslouží publikovat v našem Zpravodaji. Dotknou se skutečně široké veřejnosti. Změny lze rozdělit na dvě kategorie. První míří do oblasti administrativní. Výrazně zasahuje do smluvního vztahu především dohod konaných mimo hlavní pracovní poměr. Těmi jsou dohody o provedení práce (DPP) a dohody o pracovní činnosti (DPČ).

Smluvní ujednání musí nově obsahovat rozsáhlé povinné informace pro zaměstnance včetně rozvržení pracovní doby. Výčetka pak musí obsahovat nejen den, kdy byla práce provedena, ale i přesný časový počátek a konec výkonu práce. To je zdánlivě jen administrativní zátěž. Má však své důsledky v druhé kategorii změn, kterými jsou práva zaměstnance. V podstatě se dá říci, že zaměstnanec na dohodu touto změnou získává velmi podobná práva jako zaměstnanec na hlavní pracovní poměr.

Co tedy konkrétně? Předně se jedná o právo na dovolenou. Nárok vznikne při splnění dvou parametrů. Těmi jsou délka dohody přesahující 4 týdny a počet odpracovaných hodin na dohodu alespoň 80 hodin. Zákoník práce samozřejmě neřeší, kdo tuto práci po dobu dovolené bude konat. Dále také neurčuje, kde se vezmou finanční prostředky na souběh výplaty dovolené a odměny náhradníka, který za dohodáře na dovolené práci provede. Názorně si lze tento problém ukázat na našich uklízečkách, které pracují zpravidla na DPP a nově jim vznikne nárok na dovolenou. Zákonná dovolená činná 4 týdny v roce a je tedy zřejmé, že tyto čtyři týdny čerpání dovolené nebude pracovat stávající uklízečka. V takovém případě jsou tři možnosti řešení. Buď nebude po dobu dovolené prováděn úklid vůbec, nebo se zajistí jiná osoba na DPP, pouze na dobu dovolené, nebo se najme externí firma na úklid po dobu čerpání dovolené.

Mezi další silné právo je možnost zaměstnance požádat o převedení do zaměstnaneckého poměru. Na žádost o převod do řádného pracovního poměru podanou písemně je zaměstnavatel povinen reagovat písemně a v případě zamítnutí žádosti je současně povinen sdělit důvod zamítnutí. Dále má zaměstnanec nárok na volno při návštěvě lékaře, nárok na volno při ošetřování člena rodiny, volno při pracovní neschopnosti a další volna při důležitých životních událostech jako jsou pohřby, svatby, stěhování apod.

To vše bude velmi administrativně a organizačně náročné. V tuto chvíli nedokážeme úplně přesně předvídat, jaké náklady s tím vším budou spojené. Je možné, že dospějeme k závěru nutnosti posílení mzdového oddělení. Pak by bylo namístě tyto náklady přenést do nákladů za služby, které jsou těmito dohodami konány.

Je zjevné, že zákonodárci při implementaci evropského pracovního práva připravili pro naše družstvo dost perných chvil v příštím roce a možná i napořád. Nakonec je vždy možné ukončit dohodu a sjednat si externí úklid nebo jinou službu prostřednictvím firmy.

Zdroj [OSBD Česká Lípa](#)