



Za celý tým Randl Partners Vám přejeme krásné Vánoce a hodně štěstí do roku 2011. Budeme se těšit na setkání s Vámi nejen na našich HR Exchange Meetings, ale třeba i prostřednictvím naší nové knihy.

Pokud byste potřebovali naši pomoc během svátků, právníci Vám samozřejmě budou k dispozici. Dovolili jsme si kancelář uzavřít pouze dne 31. 12. 2010, ale v urgentních případech nás zastihnete na [employment@randls.com](mailto:employment@randls.com).

## VĚCNÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

MPSV připravilo základní koncepci věcné novely zákoníku práce, které má reagovat na nález Ústavního soudu z roku 2008 rušící některá ustanovení zákoníku práce a na Programové prohlášení vlády a přinést větší autonomii stran pracovněprávních vztahů.

Navrhované varianty řešení a jejich výhody a nevýhody byly shrnuty do Závěrečné zprávy z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, kterou MPSV předložilo ke komentářům odborníkům na pracovní právo. Po ukončení tohoto tzv. RIA (Regulatory Impact Assessment) procesu bude teprve vypracován samotný paragrafovaný text novely, který bude muset projít připomínkovým řízením a dalšími fázemi legislativního procesu.

Navrhované koncepční změny by se měly dotknout následujících oblastí:

- ▲ vztah s občanským zákoníkem;
- ▲ základní zásady pracovněprávních vztahů;
- ▲ znovu zavedení principu absolutní neplatnosti pracovněprávních úkonů;
- ▲ zavedení nové kategorie tzv. klíčových zaměstnanců;
- ▲ pracovní poměr na dobu určitou;
- ▲ převedení na jinou práci;
- ▲ znovu zavedení možnosti dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli bez nutnosti získání povolení ke zprostředkování zaměstnání;
- ▲ odstupňování odstupného podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele;
- ▲ délka výpovědní doby;
- ▲ možné zjednodušení výpovědních důvodů;
- ▲ přechod práv a povinností;
- ▲ dohoda o provedení práce;
- ▲ pracovní doba;

- ▲ dovolená;
- ▲ některé otázky týkající se zástupců zaměstnanců.

V tuto chvíli není tedy ještě možné předvídat, které změny budou skutečně schváleny a co se nakonec v návrhu novely objeví. Nezbyvá než doufat, že si MPSV vzpomene i na znovu zavedení moderačního práva, úpravu problematického institutu doručování a další sporné otázky, které ze současného zákoníku práce vyplývají.

## ÚSPORNÁ OPATŘENÍ V PŮSOBNOSTI MPSV

O této plánované novelizaci jsme Vás již informovali v předešlých vydáních HR News. V současné době je již celý legislativní proces ukončen a zákon byl dne 8. 12. 2010 vyhlášen ve Sbírce zákonů.

**Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí**

Účinnosti zákon nabude tak, jak bylo plánováno, tedy 1. 1. 2011. Přesto v jeho znění zůstávají některé nejasné nebo problematické otázky týkající se především plánovaných změn v zákoně o zaměstnanosti.

### **Odklad výplaty podpory v nezaměstnanosti – důležité doplnění**

Důvodová zpráva uvedla, že se odklad vyplacení podpory v nezaměstnanosti nebude týkat odstupného zvýšeného podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Zůstává však nejasné, zda se tento odklad rovněž

neuplatní v případě, že zvýšené odstupné bude sjednáno například v pracovní smlouvě nebo v samotné dohodě o skončení pracovního poměru. Doufejme, že se jedná jen o nedostatek v důvodové zprávě a že odklad se nepoužije na jakékoliv zvýšené odstupné.

Podle samotného znění zákona by mělo dojít k odkladu výplaty podpory na základě pouhého *nároku* na odstupné (nikoliv na základě jeho vyplacení). Tato koncepce je velmi problematická, protože by pak mohlo docházet k situacím, kdy zaměstnanec sice nárok na odstupné mít bude, ale zaměstnavatel mu např. z důvodu své platební neschopnosti odstupné nevyplatí. V takovém případě se pak zaměstnanec může absurdně bez svého zavinění ocitnout zcela bez finančních prostředků po dobu, kdy mu podle nového zákona bude výplata podpory odložena.

## První společná kniha RANDLS

Pracovněprávní tým advokátní kanceláře Randl Partners vydal 6. 12. 2010 svou první společnou knihu – **50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny**. Publikace vznikla jako soubor odpovědí na dotazy zaměstnanců i zaměstnavatelů, zasílané do internetové pracovněprávní poradny serveru Novinky.cz. Odpovědi byly aktualizovány dle právního stavu k 1. 1. 2011.

Kniha vyšla v nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a. s., kde je také již možné ji [objednat](#). Kniha je dostupná i v běžných knihkupectvích.

## Poskytování snížené podpory v nezaměstnanosti – důležité doplnění

V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnance z jeho strany nebo dohodou bez tzv. vážných důvodů, bude tomuto zaměstnanci podpora v nezaměstnanosti vyplácena ve snížené výši.

Systém by měl fungovat takovým způsobem, že zaměstnavatel tyto vážné důvody zaměstnanci potvrdí na formuláři pro úřad práce. Problematické je, že tímto potvrzením se zaměstnavatel stává odpovědným za správnost uvedených skutečností, ačkoliv ze zákona často ani není oprávněn takové skutečnosti od zaměstnanců zjišťovat. To se týká například vážných důvodů spočívajících v náboženských nebo etických důvodech, povaze zaměstnání manžela/druha aj.

Pokud by zaměstnavatel tyto vážné důvody zaměstnanci potvrdil, aniž by si je ověřil, hrozí zaměstnavateli finanční riziko. Kdyby totiž úřad práce zjistil, že se nezakládají na pravdě, nelze vyloučit, že by zaměstnavatel byl povinen úřadu uhradit část podpory, která byla zaměstnanci neoprávněně vyplácena.

Aby se zaměstnavatel riziku vyhnul, nezbyvá mu než uvádět, že vážné důvody ukončení pracovního poměru uváděné zaměstnancem pouze bere na vědomí a neověřoval si je – tedy zřejmě s výjimkou zdravotních důvodů a nezbytné péče o dítě do 4 let, které si je schopen ověřit. Takové potvrzení však zřejmě nebude pro úřad práce dostatečné, aby podporu v nezaměstnanosti v plné výši vyplatil, a zaměstnanec bude tak povinen ve správním řízení vážné důvody prokázat přímo úřadu práce, který (na rozdíl od zaměstnavatele) bude moci tyto důvody zjišťovat.

### Námítky Veřejného ochránce práv

K výše uvedeným problematickým změnám v zákoně o zaměstnanosti se v pravidelné zprávě o své činnosti vyjádřil i Veřejný ochránce práv ČR a vyjádřil pochybnost, zda nejsou v rozporu s ústavně zaručenými právy. Odklad podpory kvůli vyplacení odstupného je podle ochránce v rozporu s funkcí odstupného jako určité satisfakce za nesnáze spojené s ukončením pracovního poměru.

Při posuzování tzv. vážných důvodů ukončení pracovního poměru ochránce vidí určitý prostor pro libovůli ze strany úřadů práce. Ve vyplacení snížené podpory spatřuje ochránce diskriminaci zaměstnanců, kteří se rozhodnou zaměstnání ukončit sami (např. z důvodu šikany) oproti zaměstnancům, se kterými byl pracovní poměr ukončen pro porušení jejich povinností.

### Riziko zrušení zákona

Zákon byl projednán ve stavu tzv. legislativní nouze, ačkoliv je sporné, že k tomu byly dány zákonem předpokládané důvody. Ve spojení s výše uvedenými problémy byl podle našich informací zákon již napaden u Ústavního soudu a mohl by být v budoucnu zrušen.

Namísto plánovaných úspor nám tedy tento zákon může přinést ještě mnoho dalších problémů.

## CESTOVNÍ NÁHRADY 2011

**Vyhláška 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanovní průměrná cena pohonných hmot**

V souladu s § 189 odst. 1 zákoníku práce vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí („MPSV“) vyhlášku stanovící sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, průměrnou cenu pohonných hmot a výši stravného v podnikatelské a nepodnikatelské sféře pro rok 2011. Vyhláška zároveň ruší platnou vyhlášku č. 462/2009 Sb.

Sazba základní náhrady za používání motorových vozidel by se měla snížit - u jednostranných vozidel z 1,10 Kč na 1 Kč za

kilometr, u osobních vozidel z 3,90 Kč na 3,70 Kč za kilometr. Průměrná cena pohonných hmot se má vyhláškou naopak podstatně zvýšit u všech druhů paliv.

Minimální sazby stravného, poskytovaného při tuzemské pracovní cestě zaměstnancům v podnikatelské sféře podle § 163 odst. 1 zákoníku práce by měla vyhláška také mírně zvýšit.

**Vyhláška 350/2010 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2011**

Na základě zmocnění v § 189 odst. 4 zákoníku práce připravilo Ministerstvo financí vyhlášku stanovící sazby zahraničního stravného v cizí měně pro jednotlivé země v roce 2011 a zrušilo vyhlášku číslo 459/2009 Sb.

Oproti roku 2010 zde u nejčastěji navštěvovaných zemí k žádným změnám nedošlo. Například v Německu a Rakousku činí denní sazba stravného i nadále 45 euro, v Polsku a Maďarsku 35 euro a na Slovensku 30 euro.

### PŘEHLED VÝŠE CESTOVNÍCH NÁHRAD 2011

Základní náhrada osobní vozidlo – 3,70 Kč / km

Průměrná cena benzínu 95 oktanů – 31,60 Kč / l

Průměrná cena nafty – 30,80 Kč / l

Stravné za kalendářní den při pracovní cestě:

- 63 Kč, trvá-li cesta 5 až 12 hodin,
- 95 Kč, trvá-li déle než 12, nejdéle však 18 hodin,
- 149 Kč, trvá-li déle než 18 hodin.

**Randl Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311  
Fax: +420 239 017 574

E-mail: [employment@randls.com](mailto:employment@randls.com)  
Internet: [www.randls.com](http://www.randls.com)

Toto vydání HR News pro Vás připravili:  
Nataša Randlová / Ondřej Chlada / Barbora Suchá