

V prvním vydání HR News v roce 2011 se blíže zaměříme na chystaná **opatření proti nelegálnímu zaměstnávání**, která připravuje MPSV. S příchodem nového roku je vhodné si připomenout pravidelné povinnosti zaměstnavatelů, zejména **odvod do státního rozpočtu namísto zaměstnávání zdravotně postižených osob**. Přiblížíme si rovněž zajímavé rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, které se týká současného výkonu funkce jednatele jako statutárního orgánu společnosti a generálního ředitele jako zaměstnance.

Na straně 2 naleznete pozvánku na březnový **Randls HR Exchange Meeting**, tentokrát na téma „Osobní údaje – noční můra personalistů?“ Těšíme na další setkání s Vámi! Zároveň Vás upozorňujeme na vydání naší již druhé knihy – po 50 otázkách a odpovědích z pracovněprávní poradny by měl v únoru vyjít **Komentář k zákoníku práce v anglickém jazyce**.

## NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

V souvislosti s implementací tzv. sankční směrnice EU (2009/52/ES) do českého právního řádu připravilo MPSV **návrh zákona o opatřeních vůči osobám zaměstnávajícím neoprávněně pobývajícím státní příslušníky třetích zemí a související novelu zákona o zaměstnanosti**. Účelem připravovaných opatření je omezení nelegálního zaměstnávání cizinců.

Část ustanovení této směrnice byla již transponována novelou zákona o pobytu cizinců č. **427/2010 Sb.** Tato novela mj. přinesla za určitých podmínek odpovědnost zaměstnavatele za náklady související se správním vyhoštěním nelegálně pobývajícím cizince, kterého zaměstnavatel zaměstnává, a povinnost zaměstnavatele hradit léčebné výlohy takového nelegálního zaměstnance.

Popisovaný návrh zákona je tedy dalším krokem v provádění této směrnice a má přinést následující změny:

### Zavedení nového správního deliktu a přestupku – umožnění neoprávněného zaměstnání

Za tento správní delikt bude možné uložit pokutu v maximální výši až 5 mil. Kč. Za případnou sankci by měli odpovídat zaměstnavatel a dodavatel, u kterého zaměstnavatel působí jako subdodavatel, a to společně a nerozdílně. O správní delikt (příp. přestupek) se však nebude jednat v případě, že zaměstnavatel (příp. dodavatel) o nelegálním zaměstnání nevěděl a ani nemohl vědět (typicky případy padělaných pracovních povolení).

### Úhrada za práci nelegálního zaměstnance

Návrh zákona dále upravuje povinnost zaměstnavatele neoprávněně pobývajících osob vyplatit této osobě dlužnou úplatu za výkon práce. Za předpokladu, že nebude možné určit, jak dlouho neoprávněně pobývajících osoba práci vykonávala, případně jakou výši úplaty by měla za vykonanou práci obdržet, uplatní se domněnka, že této osobě náleží úplata ve výši minimální mzdy a práci vykonávala 3 měsíce. Obdobně jako v předchozím případě je i zde možnost za určitých podmínek požadovat úplatu na dodavatel, jehož je zaměstnavatel přímým subdodavatelem.

### Osvědčení legálního výkonu práce

Zaměstnavatel by měl mít nově povinnost uchovávat veškeré dokumenty potvrzující legálnost výkonu práce

(tj. kopie pracovního povolení, povolení k pobytu a pracovní smlouvy zaměstnance) přímo na pracovišti daného zaměstnance, pro případ kontroly. Rovněž by měl být povinen tyto dokumenty archivovat po dobu 3 let po skončení zaměstnání.

### Evidence pokutovaných zaměstnavatelů

Dále dojde k zavedení evidence zaměstnavatelů, kterým byla pravomocně uložena pokuta za neoprávněné zaměstnávání cizinců. Tato evidence bude vedena přímo MPSV a bude sloužit pro ostatní státní orgány, zejména pro úřady práce, které na jejím základě budou rozhodovat o nepředání některých zvýhodnění dle zákona o zaměstnanosti.

### Ohlašovací povinnost

Návrh zákona přináší i rozšíření ohlašovací povinnosti vůči úřadu práce ohledně nástupu do zaměstnání (§ 87 zákona o zaměstnanosti). Nově by se tato povinnost měla vztahovat na nástup do zaměstnání všech cizinců, tedy i těch, kteří vykonávají práci na základě pracovního povolení nebo zelené karty.

## ZÁVĚR

Veškerá výše uvedená opatření vycházejí ze přímo ze směrnice 2009/52/ES a Česká republika je povinna je do svého právního řádu zavést nejpozději do 20. 7. 2011. Není proto příliš pravděpodobné, že by se znění návrhu zákona nějak výrazněji měnilo, přestože je legislativní proces teprve na počátku. Pokud vše bude probíhat dle plánu, zákon by měl nabýt účinnosti dne 1. 7. 2011.

## PRŮMĚRNÁ MZDA ZA ROK 2010

### Komentář k zákoníku práce v AJ

S radostí Vám oznamujeme, že náš pracovněprávní tým se podílí ve spolupráci s nakladatelstvem Wolters Kluwer ČR na další zajímavé publikaci.

Tentokrát se jedná o praktický komentář k zákoníku práce v anglickém jazyce, který je primárně určen pro potřeby personalistů a zahraničních manažerů v ČR.

Knihy by měla být připravena na chystaný březnový HR Exchange Meeting, kde se s ní budete moci v případě zájmu blíže seznámit.

*MPSV vyhlásilo svým sdělením výši průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2010 - činila **23 324 Kč**. Takto stanovená průměrná mzda je důležitá pro výpočet některých dávek, příspěvků a odvodů dle zákona o zaměstnanosti.*

### Sdělení MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2010 pro účely zákona o zaměstnanosti

S použitím průměrné mzdy v národním hospodářství se kalkuluje například maximální výše podpory v nezaměstnanosti (pro rok

2011 nejvýše 13 528 Kč) či podpory při rekvalifikaci (pro rok 2011 nejvýše 15 161 Kč). Dále se tato průměrná mzda používá pro stanovení maximální výše příspěvku poskytovaného zaměstnavatelům na zřízení a provoz

chráněného pracovního místa, chráněné pracovní dílny či společensky účelného pracovního místa.

### **Odvod do státního rozpočtu namísto zaměstnávání zdravotně postižených osob**

Nejpodstatnější dopad pro zaměstnavatele však má výše průměrné mzdy při výpočtu odvodu do státního rozpočtu, kterým zaměstnavatelé nahrazují povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením („OZP“). Tuto povinnost musí plnit zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru ve výši 1 OZP na 25 zaměstnanců (vypočítává se pomocí průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců dle vyhlášky 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti). Pokud zaměstnavatel nezaměstná dostatečný počet OZP nebo neodebírá výrobky od stanovených dodavatelů, musí za každou chybějící OZP odvést do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. *Za rok 2010 tedy bude výše odvodu za každou chybějící OZP 58 310 Kč.*

Zaměstnavatelé jsou také povinni každý rok podat MPSV Oznámení o plnění povinného podílu OZP - formulář oznámení naleznete na stránkách <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oznamenioplneni>. Nejzazší termín pro odevzdání Oznámení a úhradu odvodu je **15. února 2011**.

### **Přehled o činnosti agentury práce**

Dovolujeme si v této souvislosti rovněž připomenout, že všichni zaměstnavatelé, kteří mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, a tedy jsou v tomto smyslu agenturou práce, měli povinnost do konce ledna sdělit MPSV údaje za rok 2010 formou přehledu o činnosti dle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Pokud se na Vás tato povinnost vztahuje a dosud jste tak neučinili, napravte to, prosíme, co nejdříve.

Bližší informace a potřebný formulář najdete zde: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/prehledzpr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr)

### **NEJVYŠŠÍ SOUD**

*Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009 vyjádřil k jednání jednatel společnosti s ručením omezením, které se dostává do střetu se zájmy společnosti, za kterou jedná.*

V posuzovaném případě se společnost jako bývalý zaměstnavatel domáhala navrácení finanční částky, kterou si nechal vyplatit její bývalý zaměstnanec na pozici generálního ředitele společnosti a současně její jednatel.

V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud potvrdil svá předchozí rozhodnutí, když uvedl, že není přípustné, aby „žalovaný působil u žalobce současně ve dvou

odlišných právních vztazích“, tedy jako jednatel společnosti a jako generální ředitel v pracovním poměru. Platí tedy, že funkce jednatele společnosti s ručením omezeným nemůže být vykonávána v rámci pracovního poměru. Jednatel (stejně tak člen představenstva v akciové společnosti) může být zároveň zaměstnancem dané společnosti, ovšem pouze na pracovní pozici, jejíž náplň je odlišná od funkce statutárního orgánu.

Nejvyšší soud se nově vyjádřil i k samotnému pokynu jednatele/generálního ředitele k vyplacení částky sobě samému. K tomu uvedl, že z důvodu střetu zájmů tento úkon nemohl být platně proveden.

Všechna dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu ohledně střetu zájmů se týkala případů, kdy jednatel (či jiný statutární orgán) uzavřel jménem společnosti pracovní smlouvu, kde on sám byl druhou stranou.

Případ, kdy jednatel vydal pokyn k vyplacení určité částky, na kterou mu vznikl nárok na základě pracovní smlouvy, dosud řešen nebyl. Z tohoto nejnovějšího rozsudku tak vyplývá zákaz pro statutární orgán činit jakýkoli právní úkon vůči sobě samému jako zaměstnanci, a to z důvodu střetu zájmů. Tento zákaz se vztahuje na veškeré pracovněprávní i jiné úkony, tedy včetně pokynu k vyplacení dlužné částky.

### **PRÁVNÍ PŘEDPISY - PŘEHLED**

#### **Připravovaná velká novela zákoníku práce**

Podle vyjádření MPSV bude paragrafované znění velké novely zákoníku práce, o jejímž obsahu jsme stručně informovali v minulých HR News, posláno do vnějšího připomínkového řízení již **20. února 2011**. Účinnost se navrhuje od 1. 1. 2012. V příštích HR News Vás tedy už seznámíme s tím, co nás zřejmě čeká a nemine.

#### **Vyhlášené zákony**

**Novela zákonů v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV (347/2010 Sb.)**

Účinnost od 1. 1. 2011; HR News č. 8, 7 a 6/2010

**Novela zákona o pobytu cizinců na území České republiky a zákona o azylu (427/2010 Sb.)**

Účinnost od 1. 1. 2011; HR News č. 6/2010

**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