

Tentokrát máme pro Vás skvělou zprávu - právě jsme byli vyhlášeni **Právníckou firmou roku 2010 na pracovní právo!** Tohoto ocenění se nám dostalo už podruhé a my jsme přesvědčeni o tom, že bez Vás, našich klientů, bychom toho nikdy nedosáhli. Chtěli jsme Vám poděkovat za veškerou podporu, kterou nám dáváte. Je radost s Vámi spolupracovat a doufáme, že Vás naše vzájemná spolupráce těší stejně jako nás!

V listopadovém vydání HR News se dozvíte, jak postupují chystaná **úsporná opatření v působnosti MPSV** a stručně si představíme **návrh zákona o Úřadu práce České republiky**. Zajímavé pro Vás jistě budou i dvě nová **soudní rozhodnutí**, jimž je věnovaná druhá strana.

Plán HR Exchange Meetingů na příští rok je na straně 2 – budeme se těšit, že se i v příštím roce na nich budeme pravidelně setkávat.

ÚSPORNÁ OPATŘENÍ / ÚŘADY PRÁCE

Dne **12. 11. 2010** byla **Senátem schválena úsporná opatření v působnosti MPSV**. V rámci projednávání v Parlamentu nedošlo k žádným výrazným pozměňovacím návrhům, pouze k odložení zrušení sociálního příplatku pro rodiče pečující o dlouhodobě nemocné a zdravotně postižené děti. V ostatních oblastech tedy stále platí informace, které jsme uváděli v předchozích číslech těchto aktualit.

Na právě probíhající schůzi Poslanecké sněmovny byl rovněž projednáván návrh zákona, který **zavádí centrální Úřad práce ČR**. Jednalo by se o výraznou novinku v organizaci úřadů práce.

Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)

Schvalování návrhu v Poslanecké sněmovně nebylo jednoduché, byl projednán ve zkráceném řízení v režimu tzv. legislativní nouze. Vládní koalice si uvědomuje, že jinak by nebylo možné zákon vyhlásit do konce roku, zvláště vzhledem k výsledku senátních voleb. To by mimo jiné znamenalo i zásah do schváleného státního rozpočtu na rok 2011.

Využití režimu legislativní nouze za této situace se jeví ovšem problematické. Opozice se už nechala slyšet, že podá u Ústavního soudu návrh na zrušení zákona, jelikož nebyly dány okolnosti, které vyhlášení stavu legislativní nouze umožňují. Opozice totiž v tomto vládním kroku spatřuje čistě účelové opatření. Existuje zde poměrně značné riziko, že Ústavní soud návrhu vyhoví a vláda bude nucena novelu předložit znovu.

DŮLEŽITÉ

Na základě výše uvedených skutečností není možné s jistotou říci, jak dlouho bude zákon v účinnosti a úsporná opatření v působnosti MPSV (zejména změna zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti) se tak projeví v praxi.

Návrh zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Cílem novely je změnit strukturu a právní postavení úřadů práce, což by mělo přispět k naplnění jednoho z hlavních cílů ministra práce a sociálních věcí Drábka, kterým je posílení kontrolní funkce úřadů práce, a dále vést k úspoře servisních výdajů a k vyšší flexibilitě úřadů práce na trhu práce.

V současnosti má každý ze 77 jednotlivých útvarů úřadů práce právní subjektivitu jako samostatná organizační složka státu. Novela má sloučit všechny stávající úřady práce a vytvořit pouze jedinou

organizační složku státu - Úřad práce České republiky, podřízený MPSV. Vnitřně by se úřad členil na krajské pobočky a dle potřeby by vytvářel kontaktní pracoviště (postupně by mělo vzniknout 226 kontaktních pracovišť v místě obcí tzv. 3. stupně). V budovách MPSV by dále působilo generální ředitelství úřadu. Správní řízení by v prvním stupni konal Úřad práce České republiky (ve vymezených případech prostřednictvím krajských poboček), odvolání by řešilo MPSV.

Doufejme, že tato reorganizace státní správy bude pro personalisty pozitivní a skutečně přinese deklarované výhody!

MATEŘSKÁ A OTCOVSKÁ DOVOLENÁ V EU

Evropský parlament schválil prodloužení minimální délky mateřské dovolené na 20 týdnů při poskytování 100 % měsíční mzdy nebo průměrného výdělku žen před odchodem na mateřskou a také zavedení nového institutu dvoutýdenní otcovské dovolené.

Novela směrnice 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Rozhodnutí europoslanců po prvním čtení v Evropském parlamentu musí být nyní postoupeno Radě, která může dokument přijmout ve znění schváleném Parlamentem, nebo jej doplnit o pozměňující návrhy, což je pravděpodobnější. O vývoji této úpravy Vás proto budeme dále informovat.

Smyslem novely je stanovit minimální pravidla na úrovni EU. Pokud však členské státy aplikují vlastní, pro zaměstnance výhodnější ustanovení, nebude mít přijetí nové úpravy na jejich další užívání vliv.

Prodloužení mateřské dovolené na 20 týdnů by se české právní úpravy nijak nedotklo (zákoník práce garantuje 28týdenní mateřskou dovolenou).

Změny by se týkaly především výše peněžitého příspěvku v mateřství, který podle českého práva zdaleka nedosahuje 100 % průměrného výdělku. Otázkou je, jakým způsobem by Česká republika harmonizovala své právní předpisy v případě přijetí novely. V době, kdy jsou moderní úsporná opatření všeho druhu, si lze jen těžko představit, že by stát začal po dobu 20 (či dokonce 28) týdnů mateřské dovolené vyplácet zaměstnancům 100 % průměrného výdělku. Dle našeho názoru by bylo opět toto finanční břemeno přeneseno na zaměstnavatele, přinejmenším částečně.

Zavedení placeného institutu otcovské dovolené je novinkou, která by měla zajistit otcům 2 týdny otcovské dovolené v průběhu dovolené mateřské s poskytnutím peněžitého příspěvku ve výši 100 % mzdy. Ani tento institut v českém právu dosud upraven není.

NOVÁ SOUDNÍ ROZHODNUTÍ

Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 12. 10. 2010 rozřešil otázku, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pro **nevyplacení mzdy**.

Ústavní soud se ve svém usnesení dne 16. 9. 2010 vyjádřil k výkladu pojmu „**nepřetržitý provoz**“ v souvislosti s přestávkami v práci na jídlo a oddech.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

Zaměstnanec byla za červenec 2007 vyplacena o 3.000 Kč nižší mzda, než na jakou měl nárok. Nezávisle na tom dal zaměstnanec v srpnu výpověď a až poté (3. 9. 2007) okamžitě zrušil svůj pracovní poměr z důvodu nevyplacení části mzdy. Zaměstnavatel se žalobou domáhal neplatnosti okamžitého zrušení pro výkon práva v rozporu s dobrými mravy, protože část mzdy nevyplatil pouze omylem a po doručení okamžitého zrušení ji zaměstnanci obratem doplatil.

Nejvyšší soud v této věci vyslovil následující závěry:

- ▲ není možné na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro zaměstnavatele dále pracoval, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu za vykonanou práci ani v dodatečně 15denní lhůtě,
- ▲ aby jednal zaměstnanec v rozporu s dobrými mravy, muselo by být prokázáno, že jeho jednání bylo vedeno přímým úmyslem způsobit zaměstnavateli újmu,
- ▲ není rozhodující, že se jednalo pouze o část mzdy a ne o mzdu celou,
- ▲ to, že zaměstnavatel dodatečně mzdu vyplatil, nemá na možnost okamžitého zrušení vliv.

Aby však zaměstnanec mohl využít práva okamžitě zrušit svůj pracovní poměr, musí být splněna zákonná lhůta pro toto okamžité zrušení, tedy po 15 dnech po uplynutí termínu splatnosti mzdy, který je podle Nejvyššího soudu třeba odlišit od termínu výplaty.

Splatnost mzdy je daná přímo ze zákona a nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. **Termín výplaty mzdy** je určován zaměstnavatelem, a to nejpozději na den splatnosti mzdy.

Zaměstnanec proto mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nikoli 15 dnů po termínu výplaty své mzdy (16. 8. 2007), ale až po její splatnosti (31. 8. 2007), to znamená až 16. 9. 2007.

SHRNUTÍ

Zaměstnanec může pracovní poměr s nárokem na 3měsíční odstupně zrušit i pro nevyplacení malé části mzdy/náhrady mzdy, pokud mu ji zaměstnavatel neuhradí ani do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Splatná je mzda buď poslední den následujícího kalendářního měsíce, nebo v dřívějším termínu, pokud se na něm strany dohodly nebo jej zaměstnavatel určil. Termín výplaty není pro možnost okamžité zrušit pracovní poměr rozhodující.

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2387/10

Zaměstnanec pracoval v provozu, který jeho zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu označil za „nepřetržitý“ - vyžadoval zde 24hodinový výkon práce po sedm dní v týdnu. V rámci 12hodinových směn byly určeny dvě přestávky v práci.

Zaměstnanec tvrdil, že kvůli nepřetržitému provozu a tomu, že byl na pracovišti v noční směně sám, nemohl čerpat svoji přestávku v práci, protože se neměl s kým na pracovišti vystřídat. Proto mu měla být podle jeho názoru poskytnuta pouze **přiměřená doba na jídlo a oddech**, která se ovšem na rozdíl od **přestávky v práci** započítává do pracovní doby. Uhrazení mzdy za dobu nevyčerpaných přestávek v nočních směnách po svém zaměstnavateli vyžadoval soudní cestou.

Soud 1. stupně mzdu zaměstnanci přiznal, odvolací soud však jeho rozhodnutí změnil s odůvodněním, že možnost zaměstnance přerušit práci a čerpat přestávku záleží pouze na vlastní povaze jím vykonávané práce, nikoli na tom, o jaký provoz (přetržitý/nepřetržitý) se jedná.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podal zaměstnanec ústavní stížnost.

Ústavní soud však stížnost odmítl a v nálezu potvrdil:

- ▲ povinnost zaměstnavatele i v nepřetržitém provozu poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech, pokud to nevyklučuje povaha zaměstnancem vykonávané práce,
- ▲ nutnost srozumění každého zaměstnavatele s tím, že zaměstnanec čerpající přestávku v práci na jídlo a oddech nejen že nepracuje, ale není jeho povinností ani zdržovat se na pracovišti.

Stejně jako odvolací soud i Ústavní soud dovodil, že pokud zaměstnavatel nařídil zaměstnanci v nepřetržitém provozu čerpání přestávky v konkrétním časovém úseku a ten ji nevyužil, nemůže zaměstnanec žádat na základě této skutečnosti její proplacení.

SHRNUTÍ

Při poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech není rozhodující, v jakém provozu zaměstnanec pracuje, ale jaké konkrétní práce vykonává. Pouze v případě, že zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny (za takové nelze automaticky považovat práce v nepřetržitém provozu), má zaměstnanec právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se započítává do pracovní doby (na rozdíl od přestávek v práci).

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
Internet: www.randls.com

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