

Legislativní smršť plánovaná na příští rok stále pokračuje a, po pravdě řečeno, i my se ve všech těch novelách už trochu ztrácíme. Samozřejmě, hlavní je pořád novela zákoníku práce, která i přes senátní veto téměř s jistotou bude od 1. 1. 2012 účinná. Trošku ve stínu této mediálně probírané novely však Parlamentem prochází **několik novel zákona o zaměstnanosti**, které budou mít rovněž podstatný dopad na každodenní život zaměstnavatelů. Ty nejpodstatnější změny se Vám pokoušíme shrnout v tomto čísle našich HR News. Prostor dostal i zajímavý **judikát týkající se skončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů** – myslíme, že hodně z Vás si při jeho čtení oddychne, že alespoň v tomto směru Vám neplatné skončení pracovního poměru nehrozí.

Poslední letošní **HR Meeting** se bude konat 16. 11. 2011 – více informací na straně 2. Budeme se na Vás moc těšit!

NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

9. 9. 2011 byla v Poslanecké sněmovně schválena novela zákona o zaměstnanosti. Při jejím projednávání bylo přijato několik výraznějších pozměňovacích návrhů, které se týkají především sankcí za nelegální zaměstnávání a agentur práce.

V současné chvíli by o této novele měl jednat Senát na své 12. schůzi, která probíhá od 6. 10. 2011. Pokud bude legislativní proces pokračovat dle předpokladů, nabude novela účinnosti 1. 1. 2012, tedy souběžně s novelou zákoníku práce.

Sankce za nelegální zaměstnávání

Spíše kosmetické úpravy v sazbách pokut ukládaných podle zákona o zaměstnanosti obsažené v původním znění novely byly při projednávání v Poslanecké sněmovně značně rozšířeny. Zejména pokuty za výkon nelegální práce se otřásly v základech: „zaměstnanci“ bude nově hrozit pokuta až 100.000 Kč a „zaměstnavatelé“ od 250.000 Kč až do 10 milionů Kč.

V českém právu unikátně je tak stanovena *minimální sazba pokuty ve výši 250.000 Kč*, a to i v případě banálních případů či drobných pochybení. Je však otázkou, jak se k této nové úpravě postaví Ústavní soud, který již v minulosti obdobné minimální pokuty v jiných zákonech zrušil.

POZOR: Nelegální práce bude nově zahrnovat i „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“, tedy tzv. *švarcsystém*. V kombinaci s minimální výší pokuty se zaměstnavatelé už teď musí zamyslet, s kým budou na IČ příští rok spolupracovat. Jakékoli pochybení pro ně může mít podstatný finanční dopad.

SHRNUTÍ OSTATNÍCH ZMĚN

- zrušení povinnosti hlásit volná pracovní místa Úřadu práce – úbytek administrativy
- zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných – platná rozhodnutí o uznání tohoto statusu použitelná max. do 1. 1. 2015, do té doby je mohou i zaměstnavatelé započítat do povinného podílu OZP
- omezení možnosti plnění povinného podílu OZP formou náhradního plnění na cca 830.000 Kč ročně za každou OZP zaměstnávanou dodavatelem – problematická kontrola – doporučujeme upravit smluvní dokumentaci tak, aby čerpání bylo zaručeno
- zrušení institutu chráněné dílny
- pokud Úřad práce nabídne od 3. měsíce pobírání podpory v nezaměstnanosti veřejnou službu (až na 20 hodin týdně), uchazeč musí přijmout, jinak přijde o podporu a nedostane ani dávky v hmotné nouzi
- uchazeči o zaměstnání se budou muset pravidelně hlásit na CzechPointech

Změny v agenturním zaměstnávání

Původní návrh měl zrušit možnost agentur práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí. Přes velké protesty toto ustanovení bylo v novele zachováno, a návrh byl při projednávání přidán ještě zákaz dočasně přidělovat osoby se zdravotním postižením.

V rámci legislativního procesu prodělal určité změny i institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který bude umožňovat užší spolupráci mezi Úřadem práce a agenturami práce při hledání zaměstnání pro uchazeče evidované na Úřadu práce. Nově byly upraveny konkrétní výše příspěvků, které mohou být agentuře práce v rámci sdíleného zprostředkování poskytnuty.

Pozměněno bylo dále navrhované ustanovení o povinném pojištění agentur práce proti úpadku. Zákodárce alespoň částečně vyslyšel kritiku na dosavadní ustanovení, které celou problematiku řeší ve dvou větvích, a představil komplexnější úpravu. V návrhu je zejména výslovně stanoveno, že plnění z pojištění nastupuje v případě úpadku agentury práce pouze za předpokladu, že v důsledku úpadku agentury práce nedošlo k výplatě mzdy daného zaměstnance. Takový zaměstnanec se má pak právo přímo obrátit se svým nárokem na mzdu na danou pojišťovnu.

NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI - EU

Původně představený samostatný návrh zákona o některých opatřeních vůči právníkům a fyzickým osobám zaměstnávajícím neoprávněně pobývající státní příslušníky třetích zemí byl v průběhu legislativního procesu transformován a nejedná se tak již o návrh samostatného zákona, ale pouze o novelu zákona o zaměstnanosti, která byla pro rozlišení označena přídomek „EU“.

Koncepčně se však stále jedná o transpozici tzv. sankční směrnice EU a z věcného hlediska jsou v rámci novely obsažena stále stejná opatření, o kterých jsme Vás informovali již v únorovém vydání HR News.

Jedná se zejména o:

- ▲ povinnost mít v místě pracoviště ke všem zaměstnancům (nejen cizincům) doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu (kopie pracovních smluv, dohod) a archivovat je po dobu 3 let po skončení zaměstnání
- ▲ rozšíření ohlašovací povinnosti vůči úřadu práce ohledně nástupu do zaměstnání na všechny cizince, včetně občanů EU
- ▲ pokuta až 10 milionů Kč za umožnění nelegálního zaměstnání cizince + povinnost uhradit dlužnou mzdu a doplatit pojistné
- ▲ za uhrazení pokuty a mzdy ručí osoba, které zaměstnavatel plnil jako subdodavatel, pokud o nelegální práci při řádné péči vědět měla a mohla

- ▲ nelegální prací bude i výkon práce bez platného povolení k pobytu - možné sankcionovat i ztrátou nároku na příspěvky podle zákona o zaměstnanosti a vyloučením z účasti na veřejných zakázkách na 3 roky

NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY

Nejvyšší soud vydal 14. července 2011 rozsudek, podle kterého neuvedení důvodu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nemůže být příčinou její neplatnosti ani v případech, kdy o jeho uvedení zaměstnanec sám požádal. Neplatnost dohody nemůže způsobit ani to, že důvody uvedené v dohodě neodpovídaly realitě.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

Žalovaný zaměstnavatel se svou zaměstnankyní uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru. Tato dohoda neobsahovala důvod tohoto rozvázání, i když o jeho vymezení zaměstnankyně výslovně požádala. Důvodem rozvázání pracovního poměru měla být organizační změna, spočívající ve zrušení pracovního místa zaměstnankyně, v důsledku čehož se stala nadbytečnou.

Zaměstnankyně podala žalobu na určení neplatnosti zmíněné dohody.

Jako důvod neplatnosti uvedla skutečnost, že v dohodě nebyl uveden důvod rozvázání pracovního poměru. Dalším důvodem neplatnosti měl být fakt, že ačkoli ji zaměstnavatel ústně informoval, že její pozice byla zrušena, ve skutečnosti došlo pouze k posunutí stejného druhu práce v organizační struktuře.

Zaměstnankyně dále namítala rozpor s dobrými mravy. Podle jejího názoru ji zaměstnavatel záměrně uvedl v omyl tím, že jí zamlčel vytváření nové pracovní pozice, jejíž pracovní náplň byla podle zaměstnankyně shodná či nejméně obsahově srovnatelná s druhem

Další potíže s úspornými opatřeními MPSV

- přijata 2010 (nemocenské od 22. dne, odklad a snižování podpory v nezaměstnanosti atd.)
 - Ústavní soud zrušil s účinností od 1. 1. 2012
 - MPSV návrh znovu předložilo a Poslanecká sněmovna schválila, Senát jí vrátil 7. 10. 2011
- Schválené pozměňovací návrhy:
- zaměstnanci nevyplaceno odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení => Úřad práce vyplatí finanční kompenzaci ve výši 65 % čistého výdělku zaměstnance krát doba odstupného
 - kompenzaci bude ÚP vymáhat po zaměstnavateli, i když ten třeba odstupné mezitím vyplatil (např. se se zaměstnancem dohodl na pozdější výplatě) => zaměstnavatel zaplatí dvakrát!!!, novela nedomyšlená
 - navázání odkladu podpory v nezaměstnanosti na vyplacení odstupného nebo kompenzace

práce, který doposud vykonávala, a ona tak neměla možnost se o tuto novou pozici ucházet. Kromě tohoto spatřovala zaměstnankyně rozpor s dobrými mravy i ve skutečnosti, že ji zaměstnavatel seznámil s organizační změnou až v souvislosti s návrhem na rozvázání pracovního poměru.

Věc se dostala až k Nejvyššímu soudu, který svým rozsudkem potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu s tím, že předmětná dohoda o rozvázání pracovního poměru je platná.

Ačkoli v dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uveden důvod tohoto rozvázání, pokud o to zaměstnanec požádá, podle Nejvyššího soudu není

uvedení tohoto důvodu podstatnou (nutnou) náležitostí. Důvod totiž představuje pouze skutečnost (pohnutku), proč se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na skončení pracovního poměru.

Pokud tedy zaměstnankyně akceptovala a podepsala dohodu, která požadovaný důvod rozvázání neobsahovala, nelze ji pokládat pouze z tohoto důvodu za neplatnou. Nejvyšší soud navíc uvedl, že i kdyby v dohodě byl uveden jiný důvod, který by neodpovídal skutečné příčině ukončení pracovního poměru, dohoda se nestane (narozdíl od výpovědi) neplatnou.

Nejvyšší soud se zaměstnankyní nesoúhlasil ani v otázce rozporu s dobrými mravy. Zaměstnavatel neměl vůči zaměstnankyni tzv. nabídkovou povinnost ohledně nově vytvářené pozice. Ani seznámení s organizační změnou až v souvislosti s návrhem na rozvázání pracovního poměru není dle judikatury nemorální, naopak takovýmto způsobem je plně dostačující.

POUČENÍ

V dohodě musí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Pokud ale přesto důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě neuvedete, bude dohoda platná, protože nejde o podstatnou náležitost dohody. Pokud bude navíc dohoda uzavřena z organizačních důvodů, které však ve skutečnosti nenastaly, nestane se rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu neplatným.

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

