

Letošní čtvrté vydání našich HR News věnujeme stručnému shrnutí novely zákona o ochraně veřejného zdraví, která se týká oblasti BOZP a pracovnílékařských služeb (PLS), změnám v oblasti srážek prováděných z odstupného vyplaceného zaměstnanci a prodloužení programu Antivirus A a B a nový režim C. V závěru vám přinášíme též informaci o novém programu na podporu zaměstnanosti realizovaném Úřadem práce, který potěší zaměstnance i zaměstnavatele, a ochutnávku několika zajímavých judikátů.

Příjemné čtení vám přeje pracovněprávní tým Randls

NOVELA ZÁKONA O OCHRANĚ VEŘEJNÉHO ZDRAVÍ

V průběhu koronavirové krize proběhla legislativním procesem i jedna drobná novela zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, která vstoupila v účinnost 1. května 2020 a která se dotýká i oblastí BOZP a pracovnílékařských služeb. Některé změny pro vás mohou být zajímavé, nejedná se však o nic zásadního.

Ochranné prostředky

Již dříve bylo možné zaměstnavatele postihnout za to, že zaměstnancům neposkytuje ochranné prostředky. Nově však mezi tyto ochranné prostředky, jejichž neposkytnutí se trestá pokutou až ve výši 100.000 Kč, výslovně patří i mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, případně ochranné nápoje.

Měření v rámci kategorizace prací z hlediska jejich rizikovitosti

Mezi zdaleka nejčastější rizikové faktory na pracovišti patří lokální svalová zátěž. Organizace a provedení měření jsou přitom pro zaměstnavatele značně náročné. V případě druhé kategorie rizikovitosti práce z důvodu fyzické zátěže nebo pracovní polohy proto může nově zaměstnavatel namísto náročného měření využít tzv. odborné hodnocení autorizovanou/akreditovanou osobou.

V případě, že se však pro tento rizikový faktor u zaměstnavatele následně vyskytne nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, je zaměstnavatel povinen do 6 měsíců ode dne uznání nemoci/ohrožení nemocí z povolání předložit příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví protokol o měření uvedeného rizikového faktoru.

Nové přestupky

Neumožní-li zaměstnavatel orgánu veřejné ochrany zdraví provést ohniskovou dezinfekci, dezinfekci či deratizaci čeká jej nově pokuta až 1 milion Kč. Téže pokutě se vystavuje i kdokoli (včetně zaměstnavatelů), kdo neprovede ochranná opatření vydaná Ministerstvem zdravotnictví před zavlečením vysoce nakažlivých infekčních onemocnění. Pokuta ve výši až 500.000 Kč dále čeká zaměstnavatele, kteří nezajistí dohled poskytovatele

PLS na pracovišti nebo řádně nevedou dokumentaci o pracovnílékařských službách.

Nově budou moci krajské hygienické stanice kontrolovat poskytovatele PLS – ovšem pouze v tom ohledu, zda plní své právní povinnosti – nebude se jednat o kontrolu kvality či odborného postupu.

SRÁŽKY Z ODSTUPNÉHO

Dne 24. 4. 2020 nabyl účinnosti zákon č. 191/2020 Sb., zvaný „Lex Covid“, který zavedl několik opatření ve snaze řešit dopady pandemie na osoby účastnící se soudního řízení. Zároveň částečně novelizoval insolvenční zákon a občanský soudní řád. Z hlediska pracovního práva je přitom klíčová novela týkající se výkonu rozhodnutí v podobě srážek ze mzdy, resp. srážek z odstupného.

Otázka charakteru odstupného z hlediska srážek ze mzdy po dlouhou dobu zůstávala nejasná. Na jednu stranu je odstupné vyplaceno jako jednorázová částka, na druhou stranu poté po určitou dobu zaměstnanci nepřísluší podpora v nezaměstnanosti.

Tuto problematiku již řešil rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 853/2016, podle kterého skutečně odstupné po několik měsíců po skončení pracovního poměru nahrazuje zaměstnanci příjmy, a slouží tak k jeho výživě. Podle Nejvyššího soudu je proto třeba se k odstupnému chovat podobně jako k výplatě dlužné mzdy za několik měsíců

poskytnuté najednou.

Nová zákonná úprava tento názor z velké části přejímá. **Srážky se vypočítávají zvlášť z každého násobku průměrného výdělku, avšak pouze ze zákonného minima.** Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem domluví na vyšším odstupném za neuskutečněnou výpovědní dobu (např. 3 + 2), týkají se „odsunuté“ srážky pouze zákonného minima.

Oproti rozsudku Nejvyššího soudu však zákon stanovuje výjimku. V případě, kdy si zaměstnanec najde po skončení původního zaměstnání nové nebo mu vznikne právo na jiné příjmy dle § 299 občanského soudního řádu (např. důchod, nemocenské či peněžitá pomoc v mateřství), se odstupné považuje pouze za jednorázový měsíční příjem.

RANDLS TRAINING

Váš trénink s pěti „P“

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení chystaná ve vzdělávacím centru Randls Training:**

8. 7. 2020 Novela zákoníku práce 2020 – prakticky a na příkladech

nebo
28. 8. 2020 *Nataša Randlová / Michal Peškar*

15.– 16.7.2020 LETNÍ ŠKOLA 2020

nebo
26.– 27.8.2020 *Nataša Randlová / Michal Peškar / Petr Vykopal / Michaela Puchalková / Marcela Roflíková*

15. 10. 2020 Dovolená po novele od roku 2021 - WORKSHOP

Michal Peškar

Více informací o jednotlivých školeních naleznete na www.randlstraining.com. Přihlásit se na školení je možné prostřednictvím naší e-mailové adresy training@randls.com.

PROGRAM ANTIVIRUS

Vláda svými usneseními prodloužila režimy A i B

Nejprve vláda prodloužila režim B programu Antivirus, prostřednictvím kterého mohou o pomoc žádat zaměstnavatelé, které postihly hospodářské potíže z důvodu šíření koronaviru. Nejčastěji zaměstnavatelé čerpají příspěvky na náhradu mzdy po dobu tzv. částečné nezaměstnanosti.

Následně vláda schválila také prodloužení režimu A, pod který spadá nařízení karantény kvůli koronaviru a překážky v práci spočívající zejména v uzavření provozu kvůli mimořádným a krizovým opatřením.

Oba programy jsou **prodloužené do 31. srpna 2020**.

Nově schválený režim C

Jelikož Poslanecká sněmovna přehlasovala pozměňovací návrh Senátu a toto znění podepsal, režim C bude fungovat podle původního návrhu.

Základní omezující podmínkou je maximální počet 50 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Navíc takový zaměstnavatel bude muset splnit řadu dalších podmínek (zejména maximální procento poklesu celkového počtu zaměstnanců a úroveň vyplacených mezd). Bohužel nastavené podmínky přinášejí celou řadu výkladových nejasností.

Ovšem těm zaměstnavatelům, kteří podmínky splní, bude **prominuto pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti na jejich straně**. Bude se tak jednat o nemalou úsporu 24,8 % z vyplacených hrubých mezd, a to až do příjmu zaměstnance ve výši 1,5násobku průměrné mzdy.

Režim C je schválen na dobu 3 měsíců od června do srpna 2020.

PROJEKT OUTPLACEMENT

Úřad práce na začátku června nově spustil tzv. projekt Outplacement, který **pomáhá zaměstnancům najít si práci již v průběhu výpovědní doby nebo v případě, kdy zaměstnancům brzké skončení pracovního poměru reálně hrozí** (pracovní poměr na dobu určitou, dohoda o skončení pracovního poměru, zaměstnanci na DPP/DPČ apod.). Zaměstnanci se na Úřadu práce zaevidují jako zájemci o zaměstnání a Úřad práce jim následně zprostředkuje zaměstnání, případně poskytne školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills, případně jim umožní absolvovat rekvalifikační kurzy.

Projekt Outplacement však potěší i zaměstnavatele, kteří naberou propouštěné zaměstnance. Od Úřadu práce totiž mohou v rámci tohoto projektu získat příspěvky na jejich mzdy v rámci vytvořených pracovních míst a v případě potřeby tyto zaměstnance v rámci projektu dále vzdělávat.

Projekt má trvat minimálně do 30. června 2022. Podrobné informace jsou dostupné na webové stránce: <https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out->

ZATLOUKAT, ZATLOUKAT, ZATLOUKAT

Nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 850/20

Zaměstnanec v rozporu s vnitřními předpisy zaměstnavatele půjčoval služební vozidlo své manželce a využíval ho i k jiným soukromým účelům. Soukromé cesty přitom v knize jízd opakovaně označil jako

pracovní, čímž se obohatil na úkor zaměstnavatele. Zaměstnavatel s ním proto okamžitě zrušil pracovní poměr.

Zaměstnanec se u soudu bránil, že jeho jednání nedosahovalo dostatečné intenzity i s přihlédnutím k délce jeho pracovního poměru a k tomu, že škoda způsobená zaměstnavateli činila pouhých 2 000 Kč.

Soudy však za podstatné považovaly, že zaměstnanec zaměstnavateli opakovaně lhal, jednal netransparentně a snažil se své protiprávní jednání zakrýt, včetně zmíněné manipulace s knihou jízd. Za této situace dospěly k závěru, že lze považovat jednání zaměstnance za porušení povinností zvláště hrubým způsobem a se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr.

Nález Ústavního soudu

Tento závěr potvrdil i Ústavní soud, podle kterého lze i přes nízkou výši škody s takovým zaměstnancem okamžitě skončit pracovní poměr. **Snahou zaměstnance vše zakrýt totiž došlo k nenávratnému porušení nezbytné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.**

ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK PŘI PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1148/2019

Smyslem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. zákoníku práce je zachování postavení a práv zaměstnanců, kteří nezávisle na své vůli (bez svého souhlasu) přechází k jinému zaměstnavateli. Pokud tedy dojde v souvislosti s přechodem práv a povinností k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, může podle zákona zaměstnanec v průběhu následujících 2 měsíců podat výpověď a **na zaměstnavateli požadovat odstupné** dle § 67 zákoníku práce. Donedávna však nebylo zcela jasné, **co vše lze pod tyto pracovní podmínky zahrnout.**

Nejvyššího soud ve svém rozsudku řešil případ, ve kterém dal zaměstnanec u nového (přejímajícího) zaměstnavatele výpověď z řady důvodů, mezi něž patřila zejména změna jazyka pracovní komunikace z češtiny do polštiny, navýšení přesčasů, změna náplně práce a související odpovědnosti při práci a zavedení kamerového systému na pracovišti. Nejvyšší soud dal zaměstnanci za pravdu, že pracovní podmínky pro účely přechodu práv a povinností nelze redukovat pouze na záležitosti, které upravuje zákoník práce (druh práce, místo výkonu práce, odměňování apod.). Uvedl, že **za pracovní podmínky lze považovat prakticky cokoli, co zaměstnanec na pracovišti vnímá.**

Musí se přitom jednat o skutečnosti, jež na jeho vnímání kvality pracovního poměru mohou mít objektivně negativní vliv, tj. nezáleží na subjektivním vnímání samotného zaměstnance. Význam jednotlivých okolností se však bude různit případ od případu a konečné slovo tak bude mít vždy až soud.

Čtvrté letošní vydání HR News připravili: Nataša Randlová / Michal Peškar / Lucie Brázdová

e-mail: employment@randls.com

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law