

Aktuální právní informace

11/2015

Aktuální změny v pracovním právu

Zvýšení minimální mzdy a mzdových tarifů

Vláda s účinností **od 1. 1. 2016** rozhodla o **zvýšení minimální mzdy**. Stejně jako v letošním roce vzroste o 700,- Kč na 9.900,- Kč, minimální hodinová sazba z 55,- Kč na 58,70,- Kč.

Návazně se **valorizují nejnižší úrovně zaručené mzdy** pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách, a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Zaměstnavatelům tak nestačí sledovat pouze stanovenou výši minimální mzdy.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	nyní	od 1. 1. 2016	nyní	od 1. 1. 2016
1.	55,00	58,70	9 200	9 900
2.	60,70	64,80	10 200	10 900
3.	67,00	71,60	11 200	12 100
4.	74,00	79,00	12 400	13 300
5.	81,70	87,20	13 700	14 700
6.	90,20	96,30	15 100	16 200
7.	99,60	106,30	16 700	17 900
8.	110,00	117,40	18 400	19 800

Zvýší se rovněž minimální mzda **pro zdravotně postižené** z dosavadních 8.000,- Kč na 9.300,- Kč, výše jejich základní hodinové sazby i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Změna je kompromisem, s níž nejsou spokojeni ani zaměstnavatelé, ani odbory.

Novela zákoníku práce

Novela vrátila do kodexu od 1. 10. 2015 výslovnou úpravu **odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**. Systém odškodňování prostřednictvím státem organizovaného pojištění (ČSSZ), připravený současně s novým zákoníkem práce již v roce 2006, jehož účinnost byla odkládána, tak nebude realizován.

Novela rovněž výslovně zakotvuje **nárok na odškodnění** zaměstnanců, vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (**DPP, DPČ**).

Změnou je také **zákonná možnost výpovědi dohody o provedení práce** s 15denní výpovědní lhůtou. Dosud byla upravena pouze pro dohodu o pracovní činnosti. Charakter obou dohod je podobný, není proto důvod pro rozdíly při jejich ukončování.

Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit

Pomoc státu ve formě **příspěvku v době částečné nezaměstnanosti** (§ 115) bude možno nově poskytnout zaměstnavateli při dočasném omezení odbytu jeho výrobků nebo poptávky po jeho službách nebo při přerušení práce z důvodu živelní události.

Příspěvek je vázán na uzavření dohody s úřadem práce a na předchozí souhlas vlády v každém jednotlivém případě.

K jeho přiznání bude nutné splnit řadu zákonem stanovených podmínek. Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování, opět nejdéle o 6 měsíců.

Další změnou zákona je **sjednocení vyplácení podpor v nezaměstnanosti**. Tu již nebude možno vyplácet uchazeči, který vykonává funkci člena orgánu obchodní společnosti nebo družstva, a to bez ohledu na to, zda z této činnosti má či nemá příjem nebo odměnu.

Z judikatury

- **znovu k souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru**

Podle ustálené judikatury není možné vykonávat činnost statutárního orgánu v pracovním poměru. Výkon funkce není druhem práce ve smyslu zákoníku práce a vznik, zánik ani obsah tohoto právního vztahu nejsou upraveny pracovněprávními předpisy. Nic však nebrání, aby fyzické osoby vykonávající funkci (člena) statutárního orgánu uskutečňovaly jiné činnosti pro tuto obchodní společnost (družstvo) na základě pracovněprávních vztahů.

V projednávané věci Nejvyšší soud shledal, že od činností spadajících do výkonu funkce člena statutárního orgánu nelze oddělovat činnosti vykonávané v rámci „správy počítačové sítě“, ani další „technicky specifické“ činnosti (např. kontrolu majetku, uživatelů bytů a nebytových prostor, nahlášených oprav, vyhotovování kontrolních protokolů, aj.).

Podpůrné, pomocné, technické a administrativní činnosti, jež nutně vyžaduje běžná správa, tedy není možné oddělovat od řídicí a rozhodovací činnosti, v níž spočívá podstata funkce člena představenstva. Soudy rozhodly i s ohledem na skutečnost, že se nejednalo o jednorázové (nahodilé), ale o rozsáhlejší, soustavně nebo pravidelněji vykonávané činnosti.

(podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2687/2014, ze dne 25. 6. 2015)

- **k zásadě stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci**

Platí, že od zákonné zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci se nelze odchýlit, ledaže je to ve prospěch zaměstnance. Podle principu smluvní volnosti tak může být platně sjednána odměna, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Smluvní volnost však není neomezená. Musí respektovat práva a oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, zejména musí být v souladu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace. Případný rozpor znamená vybočení ze zákonného rámce a jde o protiprávní stav. Zaměstnavatel by jej mohl napravit pouze tak, že stejný nárok zajistí i všem ostatním zaměstnancům.

Soudy řešily případ kuchaře, který se na svém zaměstnavateli domáhal náhrady ušlé mzdy s úroky z titulu nerovného zacházení, neboť na rozdíl od jiného svého kolegy dostával o 2 tis. Kč méně v hrubé měsíční mzdě.

Nejvyšší soud znovu potvrdil, že mzda může být s jednotlivým zaměstnancem sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

Věcné důvody byly v daném případě shledány ve větších zkušenostech a praxi vzhledem k věku, v maturitě na hotelové škole či v dlouhodobém plnění povinností instruktora učňovské mládeže na více než požadovanou úroveň.

Soudy odmítly argumentaci žalobce, že oba zaměstnanci měli pracovní smlouvu uzavřenu na stejný druh práce (kuchař) a že maturitní vysvědčení, které není nezbytné pro výkon dané pracovní činnosti, nemůže zakládat nárok na vyšší mzdu.

Takové redukované, pouze formální a mechanické tvrzení nereflektovalo další skutečnosti, vyjadřující hodnotu práce zaměstnance, jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod. Teprve další relevantní skutečnosti ve svém souhrnu tak umožňují ohodnotit postavení zaměstnance na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvlášť.

Soudy proto nerovné zacházení v uvedeném případě nedovodily.

(podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, ze dne 6. 8. 2015)

Kontakty:

V případě jakýchkoliv otázek se, prosím, neváhejte obrátit na Vaši kontaktní osobu v naší kanceláři, popřípadě se obraťte na Jaroslava Srba (jaroslav.srb@bapol.cz) nebo na Radima Polanského (radim.polansky@bapol.cz).

**Balcar, Polanský & Spol.
Advokátní kancelář
Revoluční 15
110 00 Praha 1**

**Telefon: +420 251 009 111
Fax: +420 251 009 112
E-mail: office@bapol.cz
www.balcarpolansky.cz**