

24. 11. 2010

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Chyba v právě schvalované novele zákona o zaměstnanosti

V nedávné minulosti schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR ve stavu legislativní nouze mj. také vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (sněmovní tisk č. 155/0). Tento zákon mj. novelizuje také zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti.

Způsob jeho schvalování vyvolal ostré názorové střety, k nimž se zde vyjadřovat nehodlám. V tomto článku se hodlám zaměřit na obsahovou stránku tohoto návrhu, k níž tak diskuse samozřejmě také probíhá, ale není zdaleka tak mediálně vidět a podle mého názoru je to chyba, protože tento zákon přináší mnoho podstatných změn. O jedné z nich bych rád pojednal v tomto příspěvku. Jedná se o novelizaci zákona o zaměstnanosti (část pátá návrhu zákona), konkrétně o nově vkládané ustanovení § 44a. Tento článek je tedy svým záběrem poměrně skromný, leč zcela záměrně, neboť bych rád upozornil na zcela zásadní chybu, která se v návrhu tohoto zákona objevila.

Nově vkládané ustanovení § 44a zák. č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti má znít takto:

Uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného; tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena výše odstupného, odbytného nebo odchodného. Ustanovením předchozí věty není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem.

Toto ustanovení přetavuje do zákona dříve prezentovaný názor Ministerstva práce a sociálních věcí, že pokud je zaměstnanec při skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné, odbytné či odchodné (kde je dále použito termínu „odstupné“, je tím míněno též odbytné či odchodné), není třeba mu již vyplácet podporu v nezaměstnanosti, neboť pro určitý počet měsíců je zaměstnanec dostatečně finančně zabezpečen a podpora v nezaměstnanosti tak vlastně zvyšuje jeho příjem.

O tom, zda-li je tato teze správná či nikoliv zde polemizovat nechci. Pokud si ale dobře přečteme připravovaný text nově vkládaného ustanovení, zjistíme, že tato teze je textem zákona nejen naplněna, ale dokonce překonána. Text totiž nehovoří o tom, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten, komu bylo odstupné **vyplaceno**, ale ten, komu odstupné **přísluší**.

Je otázkou, zdali text poslanci schváleného předpisu skutečně vystihuje vůli zákonodárce, nebo zda si zákonodárce pouze neuvědomil možné dopady takovéto formulace. Věřím, že se jedná spíše o druhou variantu, protože se mi nechce věřit, že by stát ve své touze ušetřit státní prostředky umožňoval následující situaci:

Zaměstnanec není zaměstnavatelem již druhý měsíc vyplacená mzda. Zaměstnanec proto ukončí

pracovní poměr dle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce okamžitým zrušením. Dle ustanovení § 67 zákoníku práce přísluší tomuto zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Toto odstupné mu však zaměstnavatel nevyplatí.

Zaměstnanec, který ukončil takto pracovní poměr, neboť jeho finanční situace mu již neumožňovala setrvat v pracovním poměru u nesolventního zaměstnavatele, se dostaví na úřad práce, kde mu je sděleno, že podpora v nezaměstnanosti mu bude poskytnuta až po uplynutí 3 měsíců.

V důvodové zprávě se k danému bodu dočteme, že „Podpora v nezaměstnanosti se nebude poskytovat po dobu, po kterou by uchazeč o zaměstnání, jemuž podle jiných právních předpisů přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné, měl být zabezpečen prostředky z odstupného nebo odchodného. Při stanovení této doby se bude vycházet z výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovené zvláštními právními předpisy. K případnému navýšení vyplývajícimu z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu se nebude přihlížet.“

Zde je tedy použita formulace, že zaměstnanec by „měl být zabezpečen prostředky z odstupného“. Tedy zákonodárce sám připouští, že zaměstnanec po danou dobu zabezpečen nebude.

Při stanovení doby, v níž se zaměstnanci nebude vyplácet podpora v nezaměstnanosti, se podle důvodové zprávy bude vycházet z výše odstupného stanovené předpisem, nikoliv kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele. Zde osobně spatřuji další problém. Z textu předpisu totiž takový způsob aplikace (bez zohlednění vyššího odstupného stanoveného například v kolektivní smlouvě) podle mého názoru nevyplývá. Takže konkrétní způsob aplikace tohoto ustanovení úřady práce je minimálně diskutabilní.

Zaměstnanec, kterému zaměstnavatel dluží odstupné a z toho důvodu nepobírá podporu v nezaměstnanosti, může podat občanskoprávní žalobu na zaplacení dlužné mzdy a odstupného.

V případě, že je zaměstnavatel v insolvenčním řízení, může zaměstnanec v souladu se zákonem č. [118/2000](#) Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů požádat o uspokojení svých mzdových nároků úřad práce. Zde ovšem může nastat problém v tom, že pokud zaměstnavatel nepotvrdí výši zaměstnancem uplatněných dlužných mzdových nároků (například s úřadem práce vůbec nekomunikuje, což se v praxi stává poměrně často), a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředloží doklady, které výši mzdových nároků prokazatelně osvědčují, úřad práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.

Ani jedna z výše uvedených variant však pro zaměstnance nepřináší včasné a efektivní řešení jeho situace, kdy se kvůli dluhu na mzdě dostává do velmi svízelné finanční situace, kterou je možno bez nadsázky nazvat nouzí způsobenou vadnou legislativou. To už ale zákonodárce rozhodující ve stavu nouze legislativní zřejmě nedomyslel.



Mgr. Tomáš Palla

poradce SOS - Sdružení obrany spotřebitelů, o.s.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)