

5. 10. 2011

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

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

Dne 2. 9. 2011 byl na půdě Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ve třetím čtení schválen návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Dne 19. 9. 2011 byl návrh zákona předložen Senátu ČR, který ho tedy má povinnost projednat do 19. 10. 2011.



Ve své podstatě se jedná o znovupředložený návrh zákona z minulého roku, který byl na základě rozhodnutí Ústavního soudu České republiky zrušen pro chybný legislativně procesní postup, kdy byl návrh projednán ve stavu tzv. legislativní nouze, ačkoliv k takovému postupu nebyly dány důvody. Ústavní soud tedy zákon zrušil, ovšem pro zajištění určité právní jistoty byla účinnost zrušení zákona stanovena 1. 1. 2012. Ústavní soud tak ve svém důsledku dal legislativě dostatečný časový prostor, aby zákon přijala v řádném legislativním procesu. Výsledkem pak je právě nyní projednávaný návrh zákona.

Takto znovupředložený návrh zákona oproti nyní účinnému zákonu původně obsahoval jen několik kosmetických legislativně technických změn s ohledem na nyní již účinný zákon o Úřadu práce a jednu věcnou změnu v oblasti odkladu vyplácení podpory v nezaměstnanosti v případě, kdy má uchazeč v souvislosti se skončením jeho předchozího pracovního poměru nárok na vyplácení odstupného. Současná právní úprava totiž vyvolává otázky, zda v případě poskytnutí zvýšeného odstupného se vyplácení podpory v nezaměstnanosti má odložit v návaznosti na rozsah takto zvýšeného odstupného, či se vždy odkládá pouze o minimální zákonný nárok.

Tuto nejistotu částečně odstranilo stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, kdy uvedlo, že odklad se provádí pouze na základě minimálního zákonného nároku. Ovšem vzhledem k tomu, že stanoviska ministerstev nemají závaznou povahu, celkem správně byla tato nejjasnost v znovupředloženém návrhu odstraněna jednoznačným zněním zákona, kdy bylo stanoveno, že se vyplácení podpory odsune o dobu odpovídající počtu průměrných měsíčních výdělků, ze kterých je odvozen základní minimální nárok na odstupné dle daných právních předpisů.

Dalším kritizovaným důsledkem tohoto odkladu byla skutečnost, že odklad se vázán na pouhý nárok na výplatu odstupného, nikoliv na jeho skutečné vyplácení. Mohlo by tak docházet k situacím, kdy se uchazeči odloží výplata podpory v nezaměstnanosti, jelikož má nárok na odstupné, ale to mu ze strany zaměstnavatele vyplaceno nebude. V takovém případě by se daný uchazeč mohl octnout ve hmotné nouzi, aniž by ze své strany cokoliv zanedbal. Úřad práce však uváděl, že není schopen

zjišťovat, zda k vyplacení odstupného došlo, či nikoliv a tak odklad na samotné faktické vyplacení vázat možné není.

V rámci pozměňovacích návrhů v Poslanecké sněmovně však poslanci kritiku vyslyšeli a opět došlo k zásahu v této oblasti. Ovšem nejenže skutečně došlo k navázání odkladu vyplacení podpory v nezaměstnanosti na skutečně vyplacené odstupné (stále v zákonem stanoveném minimu), ale poslanci šli dále a podle mého názoru naprosto nesmyslně navrhli zavedení nového institutu finanční kompenzace ze strany Úřadu práce.

Finanční kompenzace

Tento institut by měl fungovat tak, že v případě, že nedojde k vyplacení odstupného danému zaměstnanci v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele po dni skončení pracovního poměru, Úřad práce mu vyplatí finanční kompenzaci odpovídající násobku doby, za kterou náleží odstupné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance. V případě, že není možné určit hodnotu průměrného výdělku zaměstnance, bude finanční kompenzace poskytnuta ve výši odpovídající násobku doby, za kterou náleží odstupné, a 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Kompenzace je poskytována bez redukčních hranic, a tedy se ve svém důsledku jedná o určitou kompenzaci za neposkytnuté odstupné. Návrh zákona při počítání průměrného výdělku odkazuje na zákoník práce pro výpočet průměrného čistého měsíčního výdělku (nehledě na to, že v textu návrhu zákona je zjevná chyba, kdy se v § 44b odst. 2 hovoří o počítání průměrného výdělku „pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci“, ale mělo by být uvedeno něco jako „pro účely výpočtu kompenzace“). Ve své podstatě se tedy jedná o určitou garanci státu na vyplacení odstupného.

O vyplacení finanční kompenzace rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce. V případě, že dojde k jejímu vyplacení, Úřad práce do 3 pracovních dnů o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a ten je povinen takto poskytnutou kompenzaci Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů ode dne doručení takové informace, **a to i v případě, že zaměstnavatel dlužné odstupné v mezidobí vyplatil**. Vliv vyplacení finanční kompenzace na samotný nárok zaměstnance na odstupné však nijak řešen není.

Problematické aspekty

Ve svém důsledku tedy dochází k zvýhodnění zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se opozdí s výplatou odstupného, jelikož vedle nároku na samotné odstupné jim bude poskytnuta i finanční kompenzace. Jinými slovy, chybí pravidlo, že by se nárok na odstupné měl snížit o částku odpovídající výši poskytnuté finanční kompenzace ze strany Úřadu práce. Teprve tehdy by se jednalo o určitou garanci státu, který by v určité části de facto ručil za vyplacení odstupného ze strany zaměstnavatele (což snad byl i záměr daného pozměňovacího návrhu). Dle současného znění návrhu zákona je jediným výsledkem možnost zaměstnance získat 165 % odstupného v případě, že k výplatě odstupného nedojde nejpozději v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele po dni skončení pracovního poměru.

Další problematický aspekt tohoto institutu je skutečnost, že návrh vůbec nepočítá s možností, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na pozdějším termínu vyplacení odstupného. Tuto možnost zákoník práce výslovně připouští v § 67 odst. 3. Paradoxně by pak mohlo dojít k situaci, kdy si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou termín výplaty odstupného na pozdější termín, než je nejbližší výplatní termín zaměstnavatele po dni skončení pracovního poměru a v mezidobí by Úřad

práce byl povinen zaměstnanci poskytnout finanční kompenzaci, kterou by následně musel uhradit zaměstnavatel.

Ve spojení se změnou spočívající v návaznosti odkladu vyplácení podpory na reálně vyplacené odstupné (nikoliv nárok) je tento institut finanční kompenzace naprosto nadbytečný, jelikož pokud by odstupné nebylo vyplaceno, výplata podpory v nezaměstnanosti by se nijak neodkládala.

Shrnutí

Schválená podoba znovupředloženého návrhu zákona je tedy podle mého názoru v oblasti nově navrhovaného institutu finanční kompenzace v určitých směrech naprosto nekoncepční. Současné nastavení tohoto institutu je zneužitelné a přináší rozdílné zacházení s určitými skupinami zaměstnanců. Navíc skutečnost, že stát bude vyplácet v mnoha případech finanční kompenzaci, kterou pak bude muset složitě vymáhat na zaměstnavatelích, rozhodně nemá nic společného s úsporným opatřením a naopak se bude jednat o naprosto nadbytečnou zátěž pro státní rozpočet.

Nezbývá než doufat, že se podaří ještě model finančních kompenzací upravit, či snad ještě lépe záměr zavést tento institut zcela opustit.



Mgr. Ondřej Chlada,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)