

### **Kritika zaměstnavatele jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru**

Dne 19.4.2010 vyhlásil Ústavní soud nález I. ÚS 1990/08, v němž se vyjádřil k otázce přípustnosti zrušení pracovního poměru za kritické výroky na adresu zaměstnavatele. V rozhodovaném případě pronesl zaměstnanec na interní poradě ostrou kritiku týkající se nedostatků hospodaření pobočky zaměstnavatele.

Zaměstnavatel reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru, neboť jeho výroky měly být údajně způsobilé poškodit zájmy zaměstnavatele a dosáhnout intenzity zvláště hrubého porušení pracovní kázně.

Ústavní soud se s rozhodnutími obecných soudů ve prospěch zaměstnavatele neztotožnil, kritiku nepovažoval za oprávněný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a případ vrátil zpět. Uvedl, že kritika požívá ochrany práva na svobodný projev a toto základní právo na svobodný projev je třeba považovat za konstitutivní znak demokratické společnosti.

Rovněž uvedl, že každé stanovisko nebo kritika jsou vzhledem k významu svobody projevu zásadně přípustnými. Omezení svobody projevu je možné pouze výjimeč-

ně v úzce vymezených případech, při nichž je lze ospravedlnit kvalifikovanými okolnostmi.

Dle názoru Ústavního soudu sice byly výroky propuštěného zaměstnance způsobilé v jistém ohledu poškodit kritizovanou osobu, byly však proneseny v rámci diskuse na interní poradě, nebyly veřejně publikovány. Propuštěný zaměstnanec měl v úmyslu spíše upozornit na některé nedostatky v činnosti a hospodaření pobočky než cílené zlovolné kritiky s úmyslem poškodit.

Z nálezu Ústavního soudu plyne, že obecně vyjádření kritiky není porušením zaměstnancových povinností, za kterou může být zaměstnanec sankcionován. Zda předemtná tvrzení nepřekročila meze, kdy je lze označit za fair a tedy požívající ústavní ochrany, je třeba vždy posoudit v celém jejich znění a kontextu.

**Závěr:** Pokud zaměstnavatel posuzuje své možnosti, jaké kroky by mohl vůči zaměstnanci, který jej kritizuje, podniknout, musí posoudit zaměstnancovy činy vždy ve světle věci jako celku. Musí vzít do úvahy závažnost možné újmy, která jemu jako zaměstnavateli nastala, pohnutky zaměstnance k jeho výrokům a samozřejmě také povahu a přísnost jím zamýšlené sankce.

V případném sporu budou soudy při posuzování správnosti zaměstnavatelova postupu posuzovat případ podle kritérií stanovených Ústavním soudem, které budou v příštích letech pravděpodobně rozpracovány v judikatuře k novému zákoníku práce.

Zaměstnavatel by si měl být vědom, že v případě soudního sporu nese riziko, že pokud nesprávně vyhodnotil situaci a zaměstnancův pracovní poměr neoprávněně ukončil, může mu být soudem určeno zaplatit zaměstnanci mzdu po celou dobu trvání soudního procesu zpětně.

#### **Nadprůměrným plátcům příspěvků náleží nadprůměrný důchod**

Dne 16.4.2010 vyhlásil Ústavní soud nález sp. zn. Pl. ÚS 8/07 z 23.3.2010, jímž shledal ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění za protiuústavní, neboť ve svých důsledcích nezaručuje dostatečně ústavně zaručené právo na přiměřené hmotné zabezpečení dle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a vede k nerovnosti mezi různými skupinami pojištěnců.

Dle § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění se penze skládají ze dvou složek – z pevně stanovené základní výměry a procentní výměry, která je závislá na příjmech pojištěnce. Do určité hranice se osobní vyměřovací základ, tedy průměrný měsíční příjem pojištěnce v rozhodném období, započítává do důchodu v plné výši, po překročení hranice se výrazně krátí.

Žalobce, bývalý soudce, podal správní žalobu proti rozhodnutí o vyměření důchodu České správy sociálního zabezpečení,

jež mu vyměřila invalidní důchod pro rok 2006 ve výši 13 346,- Kč, přestože v letech 1986-2005 tzn. v době před nehodou, která jej učinila invalidním, měl příjem v průměru 68 635,- Kč (příjem nejenom na tehdejší dobu nadprůměrný). Jeho invalidní důchod pro rok 2006 činil 19% jeho původního příjmu. Žalobce poukázal na skutečnost, že v roce 2004 činila průměrná výše důchodu 44% k hrubému průměrnému příjmu. Krajský soud v Ostravě se se žalobcem ztotožnil a navrhl, aby Ústavní soud přezkoumal § 15 zákona o důchodovém pojištění.

Podle Ústavního soudu přiměřenost ústavně zaručeného hmotného zabezpečení je nutno vyložit tak, aby mu byla zaručena sociálně důstojná existence, ale též předchozí postavení pojištěnce jako plátce finančních zdrojů, ze kterých je hmotné zabezpečení poskytováno.

Ústavním soudem vyhlášený nález neruší § 15 zákona o důchodovém pojištění s okamžitou platností, ale odkládá účinky svého rozhodnutí až na konec září 2011, aby vládě poskytl dostatečný prostor ke konceptuální nápravě. Do té doby zůstává § 15 nadále aplikovatelným.

Závěr: Je možné, že toto rozhodnutí bude ve svém časovém horizontu konečně posledním impulsem, který povede k obsáhlé reformě českého penzijního systému. Dosud byly učiněny jen malé krůčky. Také se obnoví diskuze o hranici pro vyměření příspěvků (nyní mezinárodně velmi vysoký šestinásobek průměrného příjmu).

### **Od 1.5. 2010 nenápadné změny v oblasti koordinace pravidel sociálního zabezpečení mají velký praktický dopad pro zaměstnavatele s vyslanými zaměstnanci z EU**

Dne 1. května 2010 vstoupila v platnost nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci pravidel sociálního zabezpečení. Obě nařízení přinesou mnoho změn. Obě jsou bezprostředně aplikovatelná v členských státech.

Obecně platí, že příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mají být placeny do systému toho státu, na jehož území zaměstnanec vykonává závislou činnost. Protože ne ve všech případech je dodržování tohoto pravidla rozumné, existuje z tohoto pravidla několik výjimek.

#### **Vyslání zaměstnance**

Jednu z výjimek z výše uvedeného pravidla představuje i tzv. vysílání zaměstnanců do jiných členských zemí EU. Česká správa sociálního zabezpečení nebo jiný státní orgán zabývající se touto problematikou v daném členském státě, ze kterého je pracovník vyslán, vystaví na žádost zaměstnavatele tzv. formulář E101, který osvědčuje příslušnost vysílaného zaměstnance k sociálně právním předpisům státu, ze kterého je vyslán. Na základě tohoto osvědčení smí zaměstnanec nadále odvádět příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ve státě, ze kterého byl vyslán.

Zatímco do konce dubna 2010 bylo možné žádat pouze o vydání formuláře E101 na jeden rok, nová ustanovení umožňují vyslat zaměstnance přímo na 24 měsíců bez nutnosti vyřizování náročné administrativní agendy. I podle nové úpravy však platí, že vyslaný zaměstnanec nemůže nahrazovat jinou osobu. Nelze tedy nadále střídáním různých vyslaných zaměstnanců být trvale příslušný k sociálně právním předpisům jiného státu.

#### **Výjimka výkonu činnosti ve dvou nebo více členských státech**

Právě v německo-české nebo rakousko-české praxi jsou časté případy, kdy zaměstnanec pracuje pro více zaměstnavatelů v obou sousedních státech. U souběžného výkonu závislé činnosti zaměstnanec má uzavřeno více pracovních poměrů s několika zaměstnavateli. Pro určení příslušného systému sociálního pojištění je nově nutné posoudit, zda v příslušném státě zaměstnanec vykonává podstatnou část své činnosti. Ta je nově určena konkrétním pevným procentuelním podílem. Pro určení, zda se jedná o podstatnou část činnosti či ne, má být zohledněna pracovní doba nebo odměna zaměstnance. Pokud je podíl nižší než 25% z celkového hodnocení, platí, že podstatná část činností vykonávána není, nebude uplatněna výjimka. Důkazní břemeno nese dotčený zaměstnanec, příp. jeho zaměstnavatel.

Závěr: Vzhledem k extrémně vysokým příspěvkům zaměstnavatele a nepřilíš vysokým sociálním dávkám v ČR (viz nálezy ústavního soudu popsány v tomto newsletteru) budou zaměstnavatelé dále zkoušet, dokud to bude možné, ponechat vyslanou

pracovní sílu v domácím systému sociálního pojištění. Naprosto bezproblémové je nově vyslání na více než dva roky. Udělení výjimky na více než tři roky do maximálně pěti let dále podléhá rozhodnutí chronicky finančně podhodnocené správy sociálního pojištění, přičemž u zaměstnanců činných dlouhodobě v českých dceřiných společnostech na základě činnosti v obou zemích musí být od 1. května lépe dokumentován rozsah této činnosti.

**konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.**

**bpv** Braun Partners s.r.o.  
Palác Myslbek  
Ovocný trh 8  
CZ-110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000  
Fax: (+420) 224 490 033

[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)  
[prague@bpv-bp.com](mailto:prague@bpv-bp.com)

**Tento materiál je rozesílán obchodním partnerům a pracovníkům firmy. Další distribuce nebo kopírování jakýchkoliv částí bez předchozího souhlasu není dovoleno. Naším úmyslem je upozornit na témata, která jsou v daný okamžik zajímavá, nikoliv poskytnout úplnou analýzu těchto témat.**

**Uživatelé by si měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím a společnost nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za**