

NOVINKY V PRACOVNÍM PRÁVU PRO 2017

1. Alkohol na pracovišti

Chtěli bychom touto cestou varovat zaměstnavatele před unáhleným jednostranným rozvázáním pracovního poměru (tj. formou výpovědi nebo okamžitým zrušením) v případě, že zaměstnanec je v dechu a poté i v krvi naměřen alkohol. Opatrnost je o to víc na místě, pokud zaměstnanec požití alkoholu i přes pozitivní testy popírá.

Dle nedávného rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 je nutno brát v úvahu následující hranice:

Alkohol v krvi	
do 0,2 g/kg	neprůkazný
do 0,3 g/kg	nevýznamný pro silniční provoz
0,31 až 0,49 g/kg	zaměstnanec požil alkohol, avšak je jím prakticky neovlivněn

Upozorňujeme, že se jedná o hodnoty měření v krvi. Hodnoty zjištěné z dechových zkoušek nelze považovat za přesné, nýbrž pouze za orientační. Pouze pomocí metody plynové chromatografie z odebraného vzorku krve lze zjistit hodnotu hladiny alkoholu v krvi s minimální možnou laboratorní chybou.

Pokud je požití alkoholu jednoznačně prokázáno, musí zaměstnavatel zhodnotit míru intenzity porušení ze strany zaměstnance. Při tom musí přihlížet k:

- povaze provozu, ve kterém zaměstnanec pracuje,
- práci, kterou zaměstnanec vykonává,
- jeho dosavadnímu chování i
- míře podnapilosti zaměstnance.

Na základě zhodnocení těchto kritérií musí zaměstnavatel určit, zda se jedná o méně závažné, závažné nebo zvláště hrubé porušení povinnosti zaměstnance a podle toho zvolit i vhodný způsob reakce.

Míra intenzity porušení povinnosti zaměstnance a možná reakce ze strany zaměstnavatele	
porušení zvláště hrubým způsobem	okamžité zrušení nebo výpověď
závažné porušení	výpověď
méně závažné porušení	písemné upozornění
soustavné méně závažné porušování po předchozím písemném upozornění	výpověď

A samozřejmě platí, že pozitivní měření alkoholu je pouze tehdy spolehlivým důkazem o porušení zákona, pokud bylo provedeno v souladu se zákonem. Tak např. zkoušku na alkohol nemůže provést každý, ale výhradně osoba pověřená. Ale v praxi správné pověření u většiny zaměstnavatelů chybí!

NOVINKY V PRACOVNÍM PRÁVU PRO 2017

Pokud si nejste jisti, jak správně reagovat a nechcete riskovat prohru v eventuálním soudním sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nebo si nejste jisti, zda Vaše dokumentace k provádění testů na alkohol odpovídá požadavkům zákona, nebo dokonce Vám zcela chybí, obraťte se na nás, rádi Vám budeme nápomocni radou i při přípravě potřebných pracovněprávních dokumentů.

2. Ani zaměstnavatelé nesmí zapomenout na úpravy svých procesů zpracování osobních údajů podle GDPR!

Už jen necelý rok chybí do nabytí účinnosti nového evropského nařízení č. 2016/679 General Data Protection Regulation hojně nazývaného zkratkou GDPR, které zcela nově upravuje téma zpracování osobních údajů. Upozorňujeme, že zpracování osobních údajů zaměstnanců, které provádí zaměstnavatel v souvislosti s realizací jakéhokoli pracovněprávního vztahu, je zpracováním osobních údajů, které musí splňovat nové přísné požadavky GDPR. Všichni zaměstnavatelé bez výjimky tedy musí ve svém provozu nastavit a zdokumentovat procesy zpracování tak, aby novému nařízení vyhovovaly. Pokud tak neučiní, hrozí jim vysoké finanční postihy. Rádi Vám budeme nápomocni při analýze Vašich procesů i přípravě dokumentace potřebné k dosažení souladu s požadavky GDPR.

3. Souběh funkcí znovu rozporuplný

Je to teprve několik měsíců, co byl vydán nálezn Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016, který se postavil proti dosavadní ustálené judikatuře nižších soudů včetně judikatury Nejvyššího soudu. Tato zakazovala uzavřít s fyzickou osobou, jež je (členem) statutárního orgánu obchodní společnosti pracovní smlouvu na druh práce, který se překrýval s činnostmi, které (člen) statutárního orgánu vykonává z titulu své obchodněprávní funkce. Odborná veřejnost s napětím očekávala další vývoj situace. Nově byl vydán rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017, jenž před argumentací nálezu Ústavního soudu nekapituluje. V tuto chvíli proto platí, že z důvodu právní nejistoty nelze doporučit výše uvedený souběh funkcí.

4. Novela zákoníku práce sněmovní tisk č. 903

Již řadu měsíců je hojně medializována připravovaná novela zákoníku práce, která by měla se dotknout celé řady oblastí jako např. práce z domova, dovolená, tolik potřebné doručování písemností zaměstnanci. Přestože se zaměstnavatelé v praxi již na avizované změny začala připravovat, dá se říci, že přípravy jsou v tuto chvíli předčasné. Je jasné, že ani druhý předpokládaný termín účinnosti, který měl nastat 1.7.2017 (s výjimkou úpravy pro dovolenou, ta měla být účinná od 1.1.2018) je nereálný. Novela zákoníku práce je v tuto chvíli stále ještě v 2. čtení v Poslanecké sněmovně. K tomu ještě bylo podáno velké množství pozměňovacích návrhů, takže její obsah se ještě může výrazně změnit.

5. Novela zákona o zaměstnanosti sněmovní tisk č. 911

Oproti novele zákoníku práce výrazně dál v legislativním procesu je novela zákona o zaměstnanosti, která mimo jiné zavádí kauce ve výši 500 000,- Kč pro agentury práce žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Tato novela byla již schválena Poslaneckou sněmovnou a je v současné době v Senátu.

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

info@bpv-bp.com



Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím. I přes pečlivé sestavení tohoto materiálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.