

VE SBÍRCE ZÁKONŮ VYŠLO

● Částka 112 – rozeslána dne 27. září 2013

293. Zákon, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

294. Zákon, kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2006 Sb., o insolvenčních správcích, ve znění pozdějších předpisů

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

● Částka 113 – rozeslána dne 27. září 2013

296. Vyhláška o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2012, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2012, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2014 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2014 a o zvýšení důchodů v roce 2014

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

297. Vyhláška o zvýšení příplatků k důchodu v roce 2014

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

● Částka 116 – rozeslána dne 30. září 2013

304. Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

● Částka 117 – rozeslána dne 2. října 2013

306. Zákon o zrušení karty sociálních systémů

Datum účinnosti od: 1. listopadu 2013

309. Zákon, kterým se mění zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Datum účinnosti od: 17. října 2013

● Částka 118 – rozeslána dne 4. října 2013

313. Zákon, kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

312. Zákon, kterým se mění zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Datum účinnosti od: 1. ledna 2014

● Částka 125 – rozeslána dne 11. října 2013

326. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 434/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o pojišťovnictví

Datum účinnosti od: 1. listopadu 2013

PRÁVO NA ZMĚNU PRACOVNÍHO POSUDKU

Mgr. ONDŘEJ PREUSS, JAKUB SEMBOL

Pan R. K. se žalobou dle § 315 zákoníku práce (ZP) domáhal změny svého pracovního posudku, který mu na jeho žádost vyhotovil bývalý zaměstnavatel. Pan R. K. uvedl, že s obsahem pracovního posudku je poměrně spokojen, chce však posudek rozsáhlejší a přesnější také proto, aby si mohl udělat vlastní objektivní hodnocení svého působení u žalovaného. S tímto odůvodněním předal zaměstnavateli svou verzi posudku a požadoval změnu. Když se jí nedočkal, obrátil se na soud.

ŘÍZENÍ PŘED SOUDY PRVNÍHO A DRUHÉHO STUPNĚ

Podle ustanovení § 315 ZP nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat soudně do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit. Shledá-li soud návrh na opravu posudku o pracovní činnosti důvodným, uloží zaměstnavateli, jak má posudek upravit, tzn. uloží zaměstnavateli, jak má posudek znít v části, jejíž nesprávnost zaměstnanec namítá.

Oba soudy se shodly, že panu R. K. právo požadovat změnu posudku nenáleží. Ustanovení § 315 ZP dává sice zaměstnanci právo bránit se proti obsahu pracovního posudku tak, že bude žádat jeho přiměřenou úpravu, ale podle názoru soudů toto právo nelze chápat tak, že by možnost zaměstnance žádat úpravu posudku byla zcela bezbřehá a zaměstnavatel byl povinen veškeré zaměstnancem požadované změny jeho slovy do posudku převzít. V posuzovaném případě soudy shledaly žalobní návrh jako nepřiměřený a postrádající závažný důvod.

DOVOLÁNÍ A DOVOLACÍ ŘÍZENÍ

Pan R. K. vyjádřil nesouhlas se závěry soudů obou stupňů a namítal, že jakkoli motivovaná nevěle upravit pracovní posudek nemůže být zakrývána zástupným problémem neexistence „rozumného závažného důvodu“. Zdůrazňují-li soudy, že lze požadovat přiměřenou úpravu pracovního posudku, pak způsob, jak jimi byla v daném případě přiměřenost stanovena, mu není znám.

Nejvyšší soud k tomu uvedl, že při úvaze o tom, zda je právní povinností zaměstnavatele vyhovět zaměstnanci a v pracovním posudku, který není nesprávný, uvést v celém rozsahu text navržený zaměstnancem, je třeba mít na zřeteli, že právo zaměstnance požadovat úpravu posudku o pracovní činnosti není neomezené. Nelze přehlížet, že předpokladem ochrany zaměstnance podle ustanovení § 315 ZP je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti, který byl zaměstnavatel povinen ve smyslu ustanovení § 314 odst. 1 ZP vyhotovit, je nesprávný. Tato nesprávnost se může týkat jak skutečností uváděných v posudku, tak vlastního hodnocení, které z těchto skutečností vyplývá. Nesprávnost skutečností uvedených v posudku je možné prokazovat důkazem opaku. Jsou-li skutečnosti uvedené v posudku nesprávné, vyzní rozhodnutí soudu zpravidla tak, že se určitý údaj z posudku vypustí, anebo se nahradí údajem odpovídajícím zjištěnému skutkovému stavu. Nesprávnost vlastního hodnocení se pak musí

prokazovat zjištěními vztahujícími se k výkonu práce zaměstnance, ze kterých je možné dovodit jiný závěr, než je ten, který je obsažen v hodnocení. Nelze totiž hodnotit skutečnosti, které sice mohou mít původ v osobě hodnoceného zaměstnance, ale nemají žádný vztah k jeho činnosti vykonávané v pracovním poměru u bývalého zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti lze požadovat jen v případě, je-li nesprávný, zejména pokud se jedná o uváděné skutečnosti, hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které k výkonu práce zaměstnance nemají vztah. Je-li posudek o pracovní činnosti z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytyká žádnou nesprávnost), zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákon mu však takovou právní povinnost neukládá.

Jak vyplývá z výše uvedeného, Nejvyšší soud ČR rozhodl, že právo na změnu pracovního posudku není neomezené a zaměstnanec by se při svém požadavku na změnu (soudní cestou) měl omezit pouze na nápravu skutečností, které považuje za nesprávné a on je schopen tuto nesprávnost i dokázat.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 1362/2012)

Autoři článku pracují v advokátní kanceláři Jasanská & Co.

ROVNÉ POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V PROJEKTU MPSV

Pomoc při odstraňování nerovnováhy v postavení žen a mužů na trhu práce, snížení rozdílů v odměňování a vůbec posílení rovných příležitostí. To jsou hlavní záměry projektu „Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v České republice“, který realizuje ministerstvo práce a sociálních věcí. Výstupem bude první ucelený dokument, který stanoví střednědobé cíle a priority v oblasti rovného postavení žen a mužů v České republice.

Cílem projektu je vytvořit strategii pro prosazování rovnosti žen a mužů, optimalizovat činnost Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, včetně jejich čtyř výborů a pracovní skupiny, vytvořit metodiku a vodítka pro hodnocení dopadů na rovné příležitosti žen a mužů v materiálech předkládaných vládě ČR a zefektivnit sběr statistických údajů vztahujících se k oblasti genderu. Cílovou skupinou jsou orgány státní správy, ministerstva či Český statistický úřad. Dopad projektu by ale měl mít vliv na všechny občany ČR a instituce, které se oblastí rovných příležitostí žen a mužů zabývají.

Projekt začal v listopadu 2012 a potrvá do června 2015. Financován je z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a ze státního rozpočtu ČR, celkem jde o 12,6 milionu korun.

BLAHOPŘEJEME!

11. ročník specializačního kurzu pro zaměstnance orgánů sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v říjnu úspěšně absolvovali:

Mgr. Eva Cajthamlová, vedoucí oddělení sekretariátu ředitele PSSZ

Mgr. Naďa Douchová, právnička ČSSZ

Bc. Jana Hajná, poradenská činnost pro ES OSSZ České Budějovice

Ing. Martina Hechterová, vedoucí odboru sociálního pojištění pracoviště ČSSZ Ústí n. L.

Mgr. Jitka Janečková, metodička vymáhání pohledávek pracoviště ČSSZ Plzeň

Ing. Bc. Jana Janská, vedoucí oddělení vymáhání pojistného a provádění exekučních srážek PSSZ

JUDr. Ing. Miroslav Kristen, právník ČSSZ

Ing. Barbora Květenská, právnička ČSSZ

Mgr. Simona Matušková, metodička vymáhání pohledávek pracoviště ČSSZ Ostrava

Bc. Jana Minaříková, vedoucí oddělení OSVČ OSSZ Zlín

Mgr. Petr Pištělka, konzultant sociálního pojištění MSSZ Brno

Mgr. Zita Popelářová, ředitelka OSSZ Prostějov

Mgr. Renáta Provazníková, odborná pracovnice pro komunikaci a styk s veřejností ČSSZ

Bc. Monika Rybková, vedoucí oddělení nemocenského pojištění OSSZ Hradec Králové

Bc. Hana Řezníčková, metodička oddělení důchodového pojištění pracoviště ČSSZ Brno

Bc. Zdeňka Salačová, vedoucí oddělení kontroly OSSZ Mělník

Ing. Lenka Salusová, metodička oddělení důchodového pojištění pracoviště ČSSZ Ústí n. L.

Mgr. Lenka Semrádová, právnička ČSSZ

Bc. Ivana Stefanová, vedoucí oddělení nemocenského pojištění OSSZ Pardubice

Bc. Věra Stopková, ředitelka OSSZ Přerov

Mgr. Hana Svobodová, konzultant sociálního pojištění OSSZ Nymburk

Ing. Alena Šmotková, ředitelka OSSZ Olomouc

Ing. Milena Šourová, rozhodovací a metodická činnost pracoviště ČSSZ Ústí n. L.

Mgr. Jana Veselá, právnička ČSSZ

Ing. Magda Volná, vedoucí oddělení důchodového pojištění OSSZ Vyškov

Mgr. Ivana Weinlichová, koncepční a metodická pracovnice ČSSZ

Bc. Jitka Zahradníková, vedoucí oddělení OSVČ OSSZ Sokolov

Bc. Martina Zdvíhalová, konzultační, poradenská činnost OSSZ Pelhřimov

Mgr. Kryštof Zrcek, právník ČSSZ