

Aktuální právní informace

Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva
Newsletter on current Czech and European law issues

OBSAH

- Nové povinnosti v pracovním právu
- Judikát Nejvyššího soudu ČR k odpovědnosti statutárního orgánu za škodu

IN THIS ISSUE

- New obligations in labor law
- Judgement of the Supreme Court on executives' liability for damage

Nové povinnosti v pracovním právu

New obligations in labor law

Dne 1. ledna 2009 nabyla účinnosti nová právní úprava nemocenského pojištění provedená zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Hlavní novinkou je poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem v době prvních 14 dnů nemoci. Nemocenské ze systému sociálního zabezpečení nově náleží zaměstnancům až od 15. dne nemoci.

Uvedené změny se promítly i do práv a povinností zaměstnavatelů v pracovněprávní oblasti:

- Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr nemocnému zaměstnanci ve zkušební době v prvních 14 dnech trvání jeho nemoci. Zaměstnanec ale může pracovní poměr ve zkušební době zrušit bez omezení.
- Zaměstnavatel musí oznámit, do kdy nejpozději musí zaměstnanci doložit potřebné doklady, aby zaměstnavatel mohl na jejich základě vyplatit náhradu mzdy v nejbližším výplatním termínu.
- Během prvních 14 dnů nemoci zaměstnavatel může kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje na ohlášeném místě a zda dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Jiné povinnosti nemocného zaměstnance (například dodržování léčebného režimu) zaměstnavatel kontrolovat nemůže. K provádění kontrol může zaměstnavatel vyžadovat součinnost zaměstnance i jeho ošetřujícího lékaře.
- O kontrole nemocného zaměstnance se pořizuje písemný záznam. Pokud není zaměstnanec na ohlášeném místě zastížen (a nemá povolenou vycházku) musí zaměstnavatel záznam o kontrole doručit okresní správě sociálního zabezpečení, zaměstnanci a jeho ošetřujícímu lékaři. Zaměstnanci musí být záznam doručen do vlastních rukou. >>

A new regulation on sickness insurance introduced by Act No. 187/2006 Coll., on Sickness Insurance, has come to force on January 1, 2009. The key change is that employers will be providing wage compensation during the initial 14 days of sickness. The benefits from the social security system shall newly be provided to the employees only from the 15th day of their sickness.

The above changes impacted also the labor law rights and obligations of the employers:

- The employer may not terminate a sick employee within the probation period during the initial 14 days of his or her sickness. The employee's right to terminate the employment within the probation period is, however, not limited.
- The employer has to announce how long in advance the employees must submit the required documents, so that the employer is able to pay out wage compensation on the nearest payday.
- During the initial 14 days of sickness the employer may check whether the employee stays at the notified address and observes time and extent of the permitted leaves. The employer cannot check employee's adherence to other obligations (e.g. treatment procedures). The employer may request cooperation from the employee as well as his or her medical doctors to enable such checks.
- A check on a sick employee is to be evidenced by a written record. If the employee is not found at the notified address (and a leave is not permitted), the record has to be delivered to a district social security administration, the employee and his or her medical doctor. If mailed to the employee, the letter must be marked "to own hands only – *do vlastních rukou*". >>

Aktuální právní informace

Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva
Newsletter on current Czech and European law issues

(pokračování z předchozí strany)

- Pokud není zaměstnanec na ohlášeném místě zaměstnavatelem zastížen, může mu zaměstnavatel snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy za dobu nemoci. Takové porušení povinností nemocným zaměstnancem ale nemůže být důvodem výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.
- Zaměstnavatel nemusí provádět kontrolu svých nemocných zaměstnanců pouze sám – může požádat o provedení kontroly i příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. Okresní správa sociálního zabezpečení musí kontrolu provést do 7 dnů a o jejím výsledku zaměstnavatele informovat.
- Pokud má zaměstnavatel zaměstnance s dohodou o pracovní činnosti nebo tzv. domácí zaměstnance, musí jim předem rozvrhnout pracovní dobu pro účely výpočtu náhrady mzdy v době nemoci.

Judikát Nejvyššího soudu ČR k odpovědnosti statutárního orgánu za škodu

Pořízení pro společnost zcela nadbytečné majetkové hodnoty může vést k odpovědnosti statutárního orgánu za škodu způsobenou společností.

Nejvyšší soud ČR svým rozhodnutím ze dne 21. května 2008 přispěl k vymezení odpovědnosti statutárního orgánu společnosti za škodu způsobenou neehospodárným jednáním při porušení vnitřního omezení jednatelského oprávnění dle společenské smlouvy.

Dle Nejvyššího soudu ČR je nutno považovat vynaložení nákladů společností na neehospodárnou a z hlediska účelu, pro který byla společnost založena, zcela nadbytečnou majetkovou hodnotu, kterou není možné dál zpeněžit (v daném případě nepřiměřeně drahý osobní vůz), anebo kterou lze zpeněžit pouze se ztrátou, za škodu způsobenou společností.

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 29 Odo 1118/2006)

(cont. from previous page)

- If the employer does not find the employee at the notified address, the employer may reduce or withhold the wage compensation for the sickness. Such breach of duties by the sick employee does not, however, substantiate a notice of termination or immediate cancellation of his or her employment.
- The employer does not have to check on his employees only using its own resources, but may also request a check to be carried out by the appropriate district social security administration. The district social security administration is required to conduct such a check in 7 days and notify the employer of the result thereof.
- If employees with contracts for performance of work or “home-based” employees are employed, the employer has to schedule their working time in advance for the purposes of calculation of the sickness wage compensation.

Judgement of the Supreme Court on executives' liability for damage

Acquisition of a superfluous asset may lead to the liability of an executive for damage incurred by the company.

In its decision dated 21 May 2008, the Supreme Court ruled on liability of an executive for damage caused to the company by an uneconomical act in connection with the breach of an internal limitation of executive's competences set in the Memorandum of Association.

According to the Supreme Court incurring of costs by the company in connection with the acquisition of an uneconomical and, with regard to the purpose of the company, fully superfluous asset that cannot be sold or that can only be sold at a loss (in the particular case an inadequately expensive car), can represent damage incurred by the company.

(Decision of the Supreme Court of the Czech Republic, Ref. No. 29 Odo 1118/2006)



Tomáš Procházka

E-mail: tomas.prochazka@akds.cz
Tel.: +420 255 706 519
Fax: +420 255 706 550

Tento bulletin obsahuje všeobecné informace o aktuálních právních otázkách, avšak nepředstavuje právní radu. Budete-li potřebovat další informace, prosím kontaktujte nás.

Doufáme, že tento bulletin pro Vás bude užitečným zdrojem informací. Vaše připomínky a podněty vždy uvítáme.

This newsletter contains information of general interest about current legal issues, but does not give legal advice. If you would need any additional information, please contact us.

We hope that you will find this newsletter to be a useful source of information. We are always interested in receiving your views or comments.