

# Nejasnosti pracovněprávních vztahů

(Dokončení ze str. 9)

Navíc pracující starobní důchodce může žádat Českou správu sociálního zabezpečení o přepočtení starobního důchodu, který v takovém případě bývá navýšen.

**Někdy zaměstnavatelé chtějí skončit PP se zaměstnankyní po skončení rodičovské dovolené. Jako důvod uvádí to, že pracovní pozice, kterou vykonávala před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, je obsazena jiným pracovníkem...**

V takovém případě platí, že po skončení RD zaměstnavatel sice nemusí zařadit zaměstnankyni na původní práci a pracoviště, ale je povinen jí přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Pokud pro ni takovou práci nemá, jedná se o překážku v práci na jeho straně, a po dobu jejího trvání jí náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V této situaci někdy zaměstnavatel předkládá zaměstnankyni dohodu o skončení PP, nebo jí dá výpověď pro nadbytečnost v důsledku organizačních změn.

**Může se tato zaměstnankyně po rodičovské dovolené proti takové výpovědi pro nadbytečnost bránit?**

Když půjde o účelové jednání zaměstnavatele, aby se zbavil dřívěj-

ší zaměstnankyně, kterou nahradil jiným zaměstnancem na stejné pozici a pracovišti, je výpověď neplatná.

Je důležité, aby zaměstnankyně oznámila zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, pak její PP trvá i nadále, a zaměstnavatel je povinen poskytnout jí náhradu mzdy.

Vždy je dobré vědět, co smíme, a co musíme

Zaměstnankyně se může bránit soudní žalobou o neplatnost výpovědi ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl PP skončit, tedy do dvou měsíců od uplynutí výpovědní doby. V žalobě může uplatnit náhradu mzdy do doby, kdy jí bude umožněno pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení PP.

Takovým způsobem mohou postupovat všichni zaměstnanci, kteří mají za to, že jejich skončení PP ze strany zaměstnavatele je neplatné.

**A co když zaměstnankyně souhlasí s dohodou o skončení PP, přičemž jí zaměstnavatel ústně slíbí, že jí vyplatí odstupné?**

V takovém případě klientům doporučujeme, aby v dohodě o skončení PP bylo jasně uvedeno, že důvodem skončení PP je nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn.

Uvedením tohoto důvodu v dohodě vzniká nárok na odstupné ve výši jedno až třináásobku průměrné měsíční mzdy, podle délky zaměstnání u zaměstnavatele.

Pokud by důvod organizační změny v dohodě nebyl uveden, nejspíš by zaměstnavatel nechtěl odstupné vyplatit a důvod organizační změny by popřel s tím, že skončit PP dohodou chtěl sám zaměstnanec. A u ÚP by to znamenalo snížení podpory v nezaměstnanosti na 45 % průměrného čistého výdělku již od prvního měsíce, namísto 65 %.

**Jak se může zaměstnanec bránit, když se zaměstnavatel opoždí s výplatou mzdy, nebo ji vůbec nevyplácí?**

Jak je již výše uvedeno, v situaci, kdy zaměstnavatel mzdu včas neplatí, může zaměstnanec okamžitě zrušit PP, a kromě dlužné mzdy má ještě nárok na náhradu mzdy ve výši dvou průměrných výdělků.

Pokud zaměstnavatel nezaplatí, nezbyvá než poslat zaměstnavateli předžalobní výzvu k úhradě. Když ani poté nezaplatí, pak podat žalobu soudu.

Jestliže zaměstnavatel nezaplatí ani

na základě rozsudku soudu, je možné předat případ k vymáhání dlužné částky exekutorovi.

Někdy se zaměstnavatel ocitne v insolvenčním řízení. Pak může zaměstnanec požádat úřad práce, aby mu dlužnou mzdu proplatil.

**Má matka zákonné právo zůstat na rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte?**

Zákoník práce stanoví rodičovskou dovolenou pouze do 3 let věku dítěte. Pokud chce matka zůstat s dítětem doma o rok déle, tedy do 4 let věku dítěte, je nutné, aby písemně zaměstnavateli podala žádost o neplacené volno z důvodu péče o dítě do jeho 4 let.

Toto volno však již není rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel ho poskytnout může, ale také nemusí, záleží na něm. Kdyby zaměstnankyně nedostala od zaměstnavatele souhlas a po dovršení věku dítěte 3 let by se nevrátila do práce, mohla by dostat výpověď z důvodu porušení pracovní kázně.

**Kdo za matku v době neplaceného volna na rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte platí zdravotní pojištění?**

Zdravotní pojištění je za matku placeno státem z titulu péče o dítě. Je nutné, aby matka o tomto uvědomila svoji zdravotní pojišťovnu.

Příště III. Díl.

## Arrow International CR, a.s., člen skupiny Teleflex, závod Žďár nad Sázavou



### Nabízíme uplatnění na těchto pozicích:

#### Technik BOZP a PO

- Kontrola výrobních zařízení, vybavení pracovišť a pracovních podmínek z hlediska BOZP, požární a environmentální ochrany.
- Odpovědnost za evidenci odpadu, emisí a zajišťování energetického auditu.

#### Výrobní dělník / dělnice

- Provádění různých pracovních operací souvisejících s výrobou, montáží a balením lékařských součástí podle příslušných výrobních postupů
- Sledování kvality, vyplňování dokumentace

#### Skladník / Skladnice

- Příjem materiálu do skladu evidenčně i fyzicky
- Příprava a vyskladňování materiálu do výroby, vedení skladové evidence v informačním systému SAP
- Manipulace s materiálem VZV a ručně

#### Nabízíme:

- Smysluplnou práci v oboru výroby lékařských prostředků
- Zajímavé pracovní prostředí čistých výrobních prostor
- Zázemí silné nadnárodní společnosti
- Velmi dobré mzdové ohodnocení
- Systém zaměstnaneckých výhod (příspěvek na závodní stravování, 5 týdnů dovolené, benefity formou „Cafeterie“, příspěvek na penzijní připojištění)

Pokud Vás tato nabídka zaujala, zašlete nám svůj životopis na emailovou adresu:

**Darina.Hemzova@teleflex.com, Tel. kontakt: +420 566 510 410**

**Více informací na [www.teleflex.cz](http://www.teleflex.cz)**

**Teleflex**