

*Naše další vydání HR Newsletteru zaměřujeme na změny, které by mohla přinést nová vláda; přinášíme informace o nových tzv. koordinačních pravidlech EU; a vedle odpovědí na některé z Vašich nejčastějších dotazů jsme pro Vás připravili přehled povinností při zaměstnávání občanů ze třetích, ne EU, zemí.*

CA TÝM

## Novinky

### Co by mohla přinést nová vláda?

#### Novelu zákoníku práce

##### ❖ **Doba určitá**

Současní političtí lídři ODS, TOP 09 a Věci veřejné chtějí firmám výrazně zjednodušit propouštění i nabírání zaměstnanců. Asi největší změnou v této oblasti je umožnit snazší zaměstnávání lidí na dobu určitou. Zatímco dnes musí dát firma po dvou letech práce zaměstnanci smlouvu na dobu neurčitou, nově by se mohly uzavírat smlouvy na dobu určitou bez omezení.

##### ❖ **Odstupné**

Další velkou změnou by mohlo být citelné snížení odstupného. Princip by byl následující: zaměstnanec pracující ve firmě méně než rok by dostal jednoměsíční odstupné, zaměstnanec pracující ve firmě jeden až dva roky by měl nárok na dvouměsíční odstupné a konečně zaměstnanec, který by pro společnost pracoval déle jak dva roky by měl nárok na tříměsíční odstupné.

##### ❖ **Dohody o provedení práce**

Nastat by mohlo i rozšíření příležitostného zaměstnání formou dohody o provedení práce. Zatímco dnes mohou „dohodáři“ odpracovat pouze 150 hodin za rok, nově by to mohlo být až 300 hodin za rok.

#### Změnu ve zdanění příjmů

Změny se zřejmě nevyhnou ani daním z příjmů zaměstnanců. Zvažuje se „narovnání“ daně pro příjmové skupiny s příjmem nad 142 000 Kč/měsíc. Tyto příjmové skupiny totiž po dosažení maximálního stropu zdravotního a sociálního pojištění odvádějí již pouze 15% daň (pro ostatní skupiny zaměstnanců platící daň ze superhrubé mzdy odpovídá výše zdanění sazbě 23%).

#### Penzijní reformu

Bezděkova komise navrhuje ve dvou variantách penzijní reformy snížení pojistného z 28% na 23% hrubé mzdy. Propad příjmů by kryla jednotná sazba DPH ve výši 19%.

V první variantě by se do současného systému odvádělo pojistné ve výši 20%. Zbývající 3% by šly na individuální penzijní účet. Změna by se týkala pouze lidí, kterým by při zahájení reformy bylo 40 a méně let.

Ve druhé variantě by do současného systému šlo celých 23%. V případě spojení dalších 3 procent do druhého pilíře s individuálními účty by stát přispěl příspěvovatelům stejnou částkou. Druhý pilíř by spravovaly penzijní fondy.

#### Zrušení stravenek

Na jednacím stole se opět objevil návrh na zrušení daňového zvýhodnění stravenek.

#### Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti v květnu 2010 klesla na 8,7%. Oproti dubnu je nižší o 0,5%. K tomuto poklesu přispěly hlavně sezónní práce a práce v podnicích zpracovatelského průmyslu.

## Z legislativy

#### Evidence úrazů

Dnem 1. ledna 2011 nabývá účinnosti nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Toto nařízení upravuje způsob a obsah evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, hlášení smrtelného pracovního úrazu, vzor záznamu o úrazu, okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

Nařízení zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a zrušuje nařízení vlády č. 494/2001 Sb.

Cílem tohoto newsletteru je informovat Klienty a přátele Contract Administration obecně o aktuálních tématech z oblasti zaměstnanosti v České republice. Jeho účelem není poskytnout radu či stanovisko. Doporučujeme Vám požádat o formální stanovisko v případě, že se budete rozhodovat či činit úkony v souvislosti s jakoukoli informací, která se objeví v tomto newsletteru.

## Z legislativy

### Nová koordinační pravidla EU

Od 1. května 2010 vstupují v platnost tzv. nová koordinační pravidla EU, tedy nařízení EP a Rady ES 883/2004 a 987/2009.

Podle těchto předpisů je koordinace sociálního zabezpečení založena na čtyřech základních principech, které pro migrující pracovníky znamenají následující:

- ❖ Podle principu rovného zacházení podléhají migrující osoby na území členských států stejným povinnostem a užívají stejných výhod jako státní příslušníci dotyčného státu.
- ❖ Na základě principu aplikace právního řádu jediného státu by nemělo dojít k situaci, že by migrující osoba podléhala právním předpisům více států nebo naopak nebyla pojištěna vůbec. Obecně platí, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnaná osoba pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává výdělečnou činnost.
- ❖ Princip sčítání dob pojištění se využívá v případech, kdy člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich. Koordinace nařízení zakotvují ustanovení, která umožňují pro získání nároku na dávky tam, kde to připadá v úvahu, přihlídnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech.
- ❖ Princip zachování nabytých práv zajišťuje migrujícím osobám výplatu dávek nejenom ve státě, kde získal na dávky nárok, ale do kteréhokoli jiného členského státu.

Nová pravidla v tuto chvíli aplikují členské státy EU. Členské státy EHP (Norsko, Lichtenštejnsko, Island a Švýcarsko) nadále, do doby přistoupení, aplikují původní nařízení Rady (EHS) 1408/71 a 574/72.

Se zavedením nových předpisů došlo také ke změnám ve formulářích, které se v této souvislosti používají. Bližší informace přineseme v dalších vydáních našeho newsletteru.

## Z dotazů...

**„Manželka je na mateřské a pečuje doma o našeho malého syna. Brzy má však nastoupit do porodnice, a tak se o dítě budu po dobu jejího pobytu v nemocnici starat já. Mám nárok na nějakou dávku nemocenského pojištění?“**  
Pokud je potřeba pečovat o dítě mladší 10 let, jelikož osoba, která o toto dítě jinak pečuje, byla přijata do ústavní péče v nemocnici nebo jiném léčebném ústavu, porodila atd., náleží v takové situaci ošetřovné. Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který o dítě pečuje, a to nejdéle po dobu 9. kalendářních dní trvání potřeby péče o dítě.

**„V minulém newsletteru jste psali, že dávky v mateřství se vrací na úroveň před 1. lednem 2010. Pro připomenutí by bylo vhodné uvést, o jakou výši se jedná.“**

Děkujeme za Váš komentář. Přílohou tohoto vydání newsletteru je stručný přehled aktuální výše nemocenských dávek.

**„Našemu zaměstnanci jsme před jeho vysláním na služební cestu nestanovili výši krácení stravného, můžeme stravné krátit dodatečně?“**

Toto zákoník práce neumožňuje. Nesjedná nebo neurčí-li zaměstnavatel před vysláním zaměstnance na pracovní cestu míru krácení stravného, není možné krácení uplatnit a stravné náleží v plné výši.

Pozor, nekrácení stravného může mít další dopad na zdanitelnost vyplacených cestovních náhrad v případě, kdy se tuzemské stravné poskytuje ve vyšší než minimální sazbě.

Toto vyplývá ze zákona o daních z příjmů (předmětem daně nejsou výdaje do výše dané pro tzv. rozpočtovou sféru) a dále pak §176 Zákoníku práce (není-li sjednáno nebo určeno krácení stravného, náleží stravné ve výši dolní sazby rozpětí pro daný časový úsek).

## Co Vás trápí...!?

### Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Pokud se chystáte jako zaměstnavatel zaměstnat cizince z tzv. třetích zemí (ne EU/EHP nebo Švýcarska) – dále jen „cizinec“, čeká na Vás poměrně časově náročný administrativní proces. Zaměstnat můžete totiž jen cizince, který má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání / nebo je držitelem zelené karty.

#### ❖ Pracovní povolení

Cizince je možné přijmout na místo, které je nahlášeno na Úřadu práce (dále jen „ÚP“) jako volné (bylo nově vytvořeno nebo se uvolnilo) a není možné na něj přijmout občana ČR/EU. Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů volné pracovní místo a jeho charakteristiku (druh práce, místo výkonu práce, požadavky, mzdové podmínky apod.) oznámit příslušnému ÚP. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného ÚP musí být totožná s charakteristikou místa, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance cizince. ÚP o žádosti rozhodne zpravidla do 30 dnů.

Povolení k zaměstnání:

- obsahuje identifikační údaje cizince, zaměstnavatele, místo výkonu práce, druh práce, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání;
- je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let; cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně;
- je platné pouze v návaznosti na podmínky (zaměstnavatel, místo práce, druh práce) v něm uvedené. Pokud dojde ke změně, je nutné zažádat o nové povolení.
- je nutné v souvislosti s pracovní smlouvou, DPP i DPČ

#### ❖ Cestovní vízum

V režimu „pracovního povolení“ musí cizinec disponovat také platným vízem. Zpravidla cizinec přicestuje do ČR na základě víza k pobytu do 90 dní (žádost se podává a vízum se vyzvedává na zastupitelském úřadě ČR ve třetí zemi, lhůta k vyřízení je max. 30 dní), na jehož základě žádá o vystavení pracovního povolení.

Následně pak žádá o vystavení víza nad 90 dní za účelem zaměstnání nebo o povolení k dlouhodobému pobytu.

Proces získání víza, resp. povolení k dlouhodobému pobytu, je poměrně časově i administrativně náročný. Zákonná lhůta k vyřízení je 90 dní (vízum), resp. 60 dní (dlouhodobý pobyt). V případě víza je nutné podat žádost i vízum vyzvednout prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR. Řízení o povolení k dlouhodobému pobytu probíhá v ČR.

#### ❖ Zelená karta

Alternativou k výše uvedenému postupu je zelená karta, která spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání.

Požádat o ni však mohou pouze občané některých států, např. Chorvatska, Kanady, USA, Ukrajiny, vyjmenovaných v příslušné vyhlášce Ministerstva vnitra.

I v tomto případě musí zaměstnavatel nejprve ohlásit volné pracovní místo a zároveň dát souhlas se zveřejněním místa v registru míst vhodných pro zelené karty. Místo se do takového registru dostane 30 dní po jeho nahlášení, pokud se ho nepodaří obsadit jinak.

V tomto okamžiku může cizinec požádat prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR o vystavení zelené karty. O žádosti rozhoduje Ministerstvo vnitra ve lhůtě 30 dnů, a pokud je zelená karta vydána, opět se vždy vztahuje k dané pozici a zaměstnavateli. Spolu s kartou obdrží cizinec také vízum k pobytu nad 90 dní za účelem převzetí karty.

*Pokud budete mít ke mzdové či personální agendě jakékoli dotazy, ptejte se! Rádi Vás budeme kontaktovat.*

*Vybrané nejpálčivější otázky a odpovědi na ně zveřejníme v dalších číslech HR Newsletteru.*

*Kontaktujte nás na [alena.vavrova@ca-staff.eu](mailto:alena.vavrova@ca-staff.eu).*

Cílem tohoto newsletteru je informovat Klienty a přátele Contract Administration obecně o aktuálních tématech z oblasti zaměstnanosti v České republice. Jeho účelem není poskytnout radu či stanovisko. Doporučujeme Vám požádat o formální stanovisko v případě, že se budete rozhodovat či činit úkony v souvislosti s jakoukoli informací, která se objeví v tomto newsletteru.