

V tomto čísle našeho HR Newsletteru se zaměříme na aktuality týkající se informačního letáku ČSSZ, opatření ČSSZ v souvislosti s chřipkovou epidemií, postoje MPSV k zaměstnávání cizinců, shrneme novinky v oblasti legislativy a podrobněji se podíváme na možnosti řešení omezení provozu. Nebudou chybět ani odpovědi na některé z Vašich nejčastějších dotazů.

Andrea Slabochová
Senior HR Consultant

Novinky

Změny v důchodovém pojištění

Od 1. ledna 2010 dochází v oblasti důchodového pojištění k poměrně rozsáhlým změnám, a proto ČSSZ vydala informační leták „Změny v důchodovém pojištění od 1. ledna 2010“. Ten je zdarma dostupný na všech pracovištích ČSSZ a rovněž tak i v elektronické podobě. Leták přináší informace o změnách v oblasti nároku na řádný starobní důchod (důchodový věk, doba pojištění), na předčasný starobní důchod, změně koncepce invalidních důchodů atd. Vaše případné dotazy k tomuto tématu rádi zodpovíme v některém z dalších vydání newsletteru.

Opatření České správy sociálního zabezpečení

ČSSZ v souvislosti s epidemií chřipkových onemocnění a v návaznosti na vyhlášení mimořádných opatření v krajích Moravskoslezském, Zlínském a Karlovarském umožňuje ošetřujícím lékařům v uvedených krajích rozhodovat o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z důvodu chřipky a onemocnění s obdobnými příznaky zpětně za dobu až 5 kalendářních dnů. Tento postup bude platit pro dočasné pracovní neschopnosti vystavené po dobu platnosti mimořádných opatření vyhlášených hlavním hygienikem ČR v souvislosti s epidemií chřipkových onemocnění. Z toho vyplývá, že při respiračních obtížích není potřeba z důvodu vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti okamžitě navštěvovat ošetřujícího lékaře, ale pouze ho v tomto případě

kontaktovat telefonicky. K ošetřujícím lékařům je pak nutné se dostavit pro vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti po odeznění nejhroších příznaků tohoto onemocnění, nejpozději do 5 kalendářních dnů. Při rozhodování o dočasné pracovní neschopnosti zpětně za delší období než 5 kalendářních dnů je třeba i nadále žádat v jednotlivých případech příslušnou OSSZ o udělení předchozího písemného souhlasu.

Z legislativy

Vláda odmítla návrh na opětovné placení prvních tří dnů nemoci

Vláda odmítla návrh na opětovné proplácení prvních tří dnů nemoci, neboť by takové opatření bylo v rozporu s protikrizovým balíčkem. Tento návrh předložila do Poslanecké sněmovny ČSSD. Podle odmítnutého návrhu měli zaměstnanci první tři dny pobírat náhradu ve výši 30 % své průměrné mzdy. Tuto náhradu měli vyplácet zaměstnavatelé, kterým by se o půl procenta snížily odvody na sociální pojištění. I přes negativní stanovisko vlády se návrhem budou zabývat poslanci.

Mateřská nakonec nejspíš klesne

Mateřská s největší pravděpodobností od 1. ledna 2010 skutečně klesne zhruba o pětinu. Podle schváleného Janotova úsporného balíčku jde o dočasné opatření jen pro rok 2010. Pokud však projde návrh KDU-ČSL, vrátila by se mateřská na letošní úroveň mnohem dříve. Je velmi pravděpodobné, že návrh na nesnižování mateřské ve sněmovně projde, ale ne dříve než v prvních měsících roku 2010. O jeho osudu Vás budeme i nadále informovat.

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

Postoj Ministerstva práce a sociálních věcí k zaměstnávání cizinců

Dne 13. listopadu 2009 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) zveřejnilo tiskovou zprávu – Postoj MPSV k zaměstnávání cizinců, která se týká podmínek zaměstnávání cizinců v ČR, regulace zaměstnávání cizinců ze strany úřadů práce atd. MPSV se snaží vyjít vstříc potřebám zaměstnavatelů a samozřejmě nezapomíná dodržovat přednost občanů ČR a jiných států EU. Zároveň je však snahou MPSV zajistit, aby v České republice cizinci pracovali legálně a za důstojných podmínek a zamezilo se jejich zneužívání. Kromě kontrolních mechanismů rozvíjí MPSV i nástroje prevence, zejména informační zdroje pro cizince a zaměstnavatele. Příkladem je Integrovaný portál MPSV.

Vstup cizinců na český trh práce regulují úřady práce. Zaměstnání cizince ze třetí země (tj. mimo zónu EU/EHP a Švýcarska) úřad povolí pouze na volné pracovní místo, které se nepodařilo obsadit uchazečem z ČR nebo ze zemí EU/EHP nebo Švýcarska.

Úřady práce v I. pololetí 2009 zkontrolovaly 1 035 firem, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance. Přibližně u jedné čtvrtiny zaměstnavatelů bylo zjištěno pochybení při zaměstnávání cizinců. Prověřily přitom celkem 14 471 zahraničních pracovníků. U 42 % bylo zjištěno pochybení při zaměstnávání v ČR, zhruba 16 % cizinců zde dokonce pracovalo nelegálně. Jednalo se zejména o občany Ukrajiny a dále také Vietnamu. Velkým nedostatkem na straně zaměstnavatelů je neplnění ohlašovací povinnosti vůči úřadům práce při zaměstnávání cizinců (3 777 případů – hlavně Slováků).

Z dotazů...

„Chtěla bych se zeptat, jak je to s ochrannou lhůtou v případě peněžité pomoci v mateřství? Jedná se o zaměstnankyni, která je těhotná, byla zaměstnána od roku 2005, ukončí pracovní poměr ke konci dubna 2010 a datum porodu by mělo být v červnu 2010. Bude mít na tyto dávky nárok?“

Podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ochranná lhůta u žen, jejichž pojištění zaniklo (byl ukončen pracovní poměr) v době těhotenství, činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Vznikne-li ženě v ochranné lhůtě znovu pojištění (nastoupí do nového zaměstnání, které zakládá účast na pojištění), ochranná lhůta po dobu tohoto nového pojištění neběží a nevyčerpaná ochranná lhůta z dřívějšího pojištění se připočítává k ochranné lhůtě získané na základě tohoto nového pojištění, a to nejvýše do celkové výměry 180 kalendářních dnů. Ve Vašem případě začíná ochranná lhůta zaměstnankyni běžet od 1. května 2010 a trvá do 27. října 2010. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství tedy vznikne v této ochranné lhůtě a zaměstnankyni tak dávky peněžité pomoci náleží.

„K jakým změnám v platebním styku došlo od listopadu 2009?“

Dne 1. listopadu 2009 dochází ke změně definice pojmu „den platby“. Nově se za den platby považuje den, kdy byla platba připsána na účet příjemce. Existují dvě výjimky, které se týkají sociálního (SP) a zdravotního (ZP) pojištění. U SP a ZP toto platí až od 1. ledna 2010 (pozor – již pro platby za 12/2009). U ZP se oproti původnímu termínu (výplatní den) dále mění splatnost pojistného, a to od 1. do 20. následujícího měsíce.

Co Vás trápí...!?

Pracovněprávní možnosti řešení omezení provozu

V tomto čísle newsletteru bychom Vás rádi informovali o možnostech, které má zaměstnavatel v případech, kdy nemá pro zaměstnance, respektive všechny zaměstnance, dostatek práce tak, aby „naplnil“ jejich stanovenou týdenní pracovní dobu.

❖ Neplacené volno

Z právního hlediska jde o překážku v práci na straně zaměstnance, který požádal o neplacené volno a zaměstnavatel mu vyhověl (aniž by bylo dohodnuto, že si volno zaměstnanec později napracuje). Zaměstnancům se v tomto případě nekrátí pracovní doba, krátí se jim však mzda ve vztahu k neodpracované době pro tuto překážku v práci. V případě pracovní neschopnosti platí, že směny, na které připadne překážka, jsou brány v úvahu při poskytování náhrady mzdy v době prvních 14 dnů nemoci. Pro účely zdravotního pojištění platí pravidlo, že za dobu pracovního volna bez náhrady mzdy se odvádí pojistné z poměrné části minimální mzdy.

Z výše uvedeného je zřejmé, že tento režim omezení provozu je možný pouze po dohodě se zaměstnancem. V praxi často zaměstnavatelé, kteří iniciovali čerpání neplaceného volna, hradí za zaměstnance jejich část povinného minimálního ZP (pozor! Jedná se o zdanitelný příjem).

❖ Kratší pracovní doba

Z právního hlediska jde o formu úpravy pracovní doby zaměstnance, kdy je sjednána pracovní doba kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba u daného zaměstnavatele. Podle § 80 zákoníku práce zde pak platí, že zaměstnanci náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době. Opět je nutná individuální dohoda se zaměstnancem,

v praxi nejčastěji prostřednictvím dodatku k pracovní smlouvě. Domníváme se, že ze všech možností, které zde uvádíme, je tato pro zaměstnance nejméně výhodná. Důvodem je, že kromě krácení mzdy dochází i ke krácení nároku dovolené a při pracovní neschopnosti směny odpadlé v důsledku kratší pracovní doby nejsou pro náhradu mzdy v době prvních 14 dnů brány v úvahu.

❖ Částečná nezaměstnanost

Z právního hlediska jde o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu příslušné pracovní doby v důsledku omezení výroby či omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Zaměstnanci v této situaci náleží náhrada mzdy. Jak jsme uvedli v odpovědi na Váš dotaz v minulém vydání newsletteru, je možné snížit náhradu mzdy až na 60% průměrného výdělku zaměstnance, je zde však nutná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (pokud taková u zaměstnavatele působí). Tuto možnost může využít i zaměstnavatel, u něhož odbory nepůsobí (*na rozdíl od dřívějšího zákoníku práce*), a to na základě rozhodnutí úřadu práce. Náhrada mzdy pak činí 60% průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce určí (max. 1 rok). Smyslem částečné zaměstnanosti je snížit mzdové náklady zaměstnavatele v období hospodářských krizí, a tím pokud možno předejít propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost nebo jej omezit. Ze všech tří zmíněných možností řešení omezení provozu je tato možnost pro zaměstnance nejméně výhodná, protože po dobu omezení pracovní doby přísluší určitá náhrada mzdy a v době pracovní neschopnosti je v prvních 14 dnech poskytována náhrada mzdy i za směny, které zaměstnanci z tohoto důvodu odpadnou, a to podle § 192 zákoníku práce.

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

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

Kontaktujte nás na aslabochova@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.