

V tomto čísle našeho HR Newsletteru se zaměříme na novinky v legislativě z oblasti personalistiky a mezd; nebudou chybět ani odpovědi na některé z Vašich nejčastějších dotazů; a detailně se také podíváme na každoročně aktuální a stále diskutované téma Co se „starou“ dovolenou.

Andrea Slabochová
Senior HR Consultant

Novinky

Nová úprava dne platby daní

Dne 1. listopadu 2009 vstoupí v platnost novela zákona o správě daní a poplatků, která nově upravuje „Den platby“. Doposud se za den platby považoval den, kdy platba odešla z účtu banky. Nově však tímto dnem bude den, kdy je platba připsána na účet FÚ, tzn., že pro řádné zaplacení daní je třeba počítat i s časem, který budou banky potřebovat na převedení příslušné částky.

Úrazové pojištění zaměstnanců

Zákonem č. 282/2009 Sb. se znovu odkládá účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, a to o tři roky, tj. k 1. lednu 2013, stejně se odkládá účinnost tzv. doprovodného zákona k zákonu o úrazovém pojištění zaměstnanců a účinnost navazujících změn v dalších zákonech.

Z legislativy

Antidiskriminační zákon

Dnem 1. září 2009 nabyl účinnosti antidiskriminační zákon. Diskriminací se rozumí takové jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. (Detailně se budeme tímto tématem zabývat příště).

Změna poskytování náhrady mzdy v době prvních dvou týdnů nemoci nebo karantény

Dnem 9. října 2009 nabývá účinnosti zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, který v části třetí obsahuje významnou novelu zákoníku práce. Jsou v ní obsaženy dvě velmi závažné změny:

1. časové omezení doby v rámci prvních 3 pracovních směn, v nichž náhrada mzdy nepřísluší (tzv. karenční doby) a
2. zrušení karenční doby při karanténě.

Novela odstraňuje dosavadní znevýhodnění zaměstnanců pracujících v dlouhých směnách. Podle novely tak náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. To znamená, že od 25. hodiny bude zaměstnanci náhrada mzdy příslušet.

Příklad

Zaměstnanec pracuje v 11,5 hodinových směnách (v nich je zařazena půlhodinová přestávka na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nezapočítává). První 2 směny v rámci dočasné pracovní neschopnosti představují 23 hodin. Ve třetí takové směně nebude zaměstnanci náhrada mzdy příslušet jen za 1 hodinu, avšak za zbylých 10,5 hodin mu bude náhrada mzdy již poskytnuta, a to ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku.

Naopak, pokud zaměstnanec pracuje v kratších než 8 hodinových směnách, nebude tímto řešením nijak dotčen. Náhrada mzdy totiž nepřísluší pouze za první 3 směny, i když v součtu nečiní 24 hodin.

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

Úsporný balíček

Senát podle očekávání schválil úsporný balíček, který umožní snížit schodek státního rozpočtu pro příští rok z 230 na 163 mld. Kč. A co nás tedy čeká a nemene?

Všichni

Zvýšení sazeb DPH z 9% na 10% a z 19% na 20% - zdražení potravin, zboží a služeb, připlatíme si za léky na doplácích.

Rodiny s dětmi

Zhruba o pětinu se sníží mateřská. Sníží se dávky ošetřovného, první tři dny se nebudou proplácat a placená doba bude o tři dny kratší. Sníží se přídatky na děti o 50Kč

Majitelé aut

Zvýší se spotřební daň o korunu na litr benzínu a nafty a DPH o 1%.

Kuřáci a pijani

Zvýší se daň z piva o 1Kč na litr, daň z lihu o 5Kč na litr, DPH o 1%. Daň u cigaret se zvýší o 1 - 2Kč na krabičku a DPH o 1%.

Státní zaměstnanci

Klesne plat o 4% (např. ve školství minimálně o 1000Kč).

Lidé s vyššími příjmy

Kdo si vydělá nad 92,4 tisíc hrubého, bude na tom hůře; limit sociálního pojištění se zvyšuje ze čtyřnásobku na šestnásobek hrubé měsíční mzdy.

Firmy

Ruší se slevy na sociálním pojištění.

Ústavní činitelé

Snížení platu o 4%, náhrady zůstávají beze změn. Čtyřprocentním snížením platů ústavních činitelů, které prosadila vláda, státní rozpočet v příštím roce podle ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky ušetří asi 127 milionů korun.

Z dotazů...

„Zvolila jsem rodičovskou dovolenou na 4 roky. Mohu ji po 3 letech ukončit?“

Předně je potřeba rozlišovat mezi pojmy rodičovská dovolená, kdy řešíte vztah mezi Vámi a Vaším zaměstnavatelem, a pojmem rodičovský příspěvek, jakožto dávkou sociální péče. Rodičovskou dovolenou samozřejmě můžete kdykoli ukončit či přerušit, případně může na místo Vás na rodičovskou dovolenou nastoupit otec dítěte. Nutné ovšem je na tuto skutečnost předem upozornit Vašeho zaměstnavatele.

Otázkou druhou je však výplata rodičovského příspěvku. Chápeme, že jste zvolila způsob čerpání rodičovského příspěvku ve snížené formě, tedy do čtyř let věku dítěte. I v případě, že byste se vrátila do zaměstnání, Vám může být rodičovský příspěvek nadále vyplácen, a to za předpokladu, že by dítě starší 3 let nenavštěvovalo mateřskou školu (či jiné státem registrované předškolní zařízení) po dobu delší než 4 hodiny denně (nebo celých 5 dnů v měsíci), anebo za předpokladu, že byste péči o dítě zajistila jinou zletilou osobou pro dobu, kdy budete výdělečně činná. Za jinou zletilou osobou je pak považována např. babička, jiný příbuzný či chůva.

„Má zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti nárok na dovolenou nebo placené volno?“

Bez dalšího zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti nárok na dovolenou ani jiné osobní překážky v práci nemá. Stávající právní úprava však umožňuje takový nárok sjednat v rámci samotné dohody, případně stanovit vnitřním předpisem.

Nutné ovšem je, aby se tato sjednaná pravidla řídila právní úpravou, která se vztahuje na klasický pracovní poměr („pracovní smlouvu“).

Co Vás trápí...!?

Zůstatková dovolená z nároku pro rok 2008 POZOR! na povinné čerpání v listopadu!

Zdá se to být jednoduché, přesto mnoho zaměstnavatelů v pravidlech platných již několik let neustále chybují. Obecně platí, že nevyčerpanou dovolenou za rok 2008 musí Vaši zaměstnanci vyčerpat nejpozději do konce letošního roku 2009, jinak nárok na ni ZANIKÁ!

Legislativní rámec:

- ❖ Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání základního zaručeného nároku na dovolenou v zákonem daném rozsahu alespoň 4 týdnů v příslušném kalendářním roce (*samozřejmě pokud takový nárok vůbec vznikne*)
- ❖ Převest dovolenou do příštího roku je možné jen v případě vyjmenovaných překážek na straně zaměstnance nebo pro naléhavé provozní důvody
- ❖ Čerpání převedené dovolené je možné jen do konce příštího kalendářního roku
- ❖ Zaměstnavatel je povinen určit čerpání převedené dovolené do 31. října příštího roku
- ❖ Není-li čerpání v tomto termínu určeno, zaměstnanec nastupuje povinně čerpání takové dovolené následující pracovní den (*v roce 2009 je tímto dnem 2. listopad*)
- ❖ Nárok na převedenou dovolenou, která není vyčerpána podle výše uvedených pravidel, zaniká
- ❖ POZOR! Dovolenu z nároku, který přesahuje 4 týdny, a kterou nemohl zaměstnanec pro důvody uvedené výše vyčerpat ani do konce příštího roku, je možné s písemným souhlasem zaměstnance převést do dalšího kalendářního roku
- ❖ Takovou převedenou dovolenou je nutné vyčerpat do konce tohoto dalšího roku

V této souvislosti si připomeňme, že termín dovolené podle zákoníku práce určuje vždy zaměstnavatel, přičemž je povinen sledovat nejen své provozní potřeby ale také oprávněný zájem zaměstnance.

Stále to není zcela jasné? Tak tedy...

Týkají se nás tato složitá pravidla vždy?

Ne, stihnou-li Vaši zaměstnanci vyčerpat zbývající **loňskou** dovolenou nejpozději do konce října, resp. je-li rozhodnuto v tomto termínu o vyčerpání dovolené do konce roku. POZOR, v praxi se často stává, že podle uvedených pravidel se zaměstnavatelé snaží přimět zaměstnance k čerpání „letošního“ dovolené.

Pokud zaměstnanec písemně souhlasí, je možný převod dovolené ještě do dalšího roku?

Ano i Ne. Převod je možný pouze v případě dovolené „navíc“, a to po písemném souhlasu zaměstnance.

Co pro nás znamená povinné čerpání?

Jestliže zaměstnanec do konce října nevyčerpá zbytek dovolené, resp. nebude určeno čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána do konce roku, musí zaměstnanec nastoupit na tuto dovolenou automaticky k následujícímu pracovnímu dni. Tato situace nastává přímo ze zákona a nevyžaduje souhlas zaměstnance ani zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí takové čerpání umožnit, dokonce přímo nařídit, jinak mu hrozí sankce. Nástupu povinné dovolené mohou bránit pouze zákonem stanovené překážky v práci - typicky dočasná pracovní neschopnost nebo čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Je možné dovolenou proplatit?

Obecně je možné poskytnout náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. V případě dovolené „navíc“ je však možné poskytnout náhradu i tehdy, jestliže si ji zaměstnanec nemohl v příslušných termínech vyčerpat.

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 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.