

V tomto vydání HR News Vás seznámíme s chystanou novelou zákona o nemocenském pojištění, která nakonec přeci jen zavádí **zpojistnění dohod o provedení práce**. Vláda tedy v souladu se svým programovým prohlášením rozsah práce na tuto dohodu sice zvýší na 300 hodin za rok, ovšem cena za to bude poměrně vysoká, včetně značného zvýšení „papírování“ zaměstnavatelů. Dále se zaměříme na **novelu zákona o zaměstnanosti**, která zaměstnavatelům administrativu s hlášením volných pracovních míst naopak ubere. Přináší však také špatné zprávy, zejména znemožnění agenturního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.

V další části HR News se budeme zabývat zajímavým rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR, které po čtyřech letech účinnosti zákoníku práce konečně vyřešilo otázku, zda **lze odvolat zaměstnance, který byl do vedoucí funkce jmenován podle starého zákoníku práce**.

Na straně 2 najdete mimo jiné pozvánku na květnový **Randls HR Exchange Meeting**, tentokrát na téma „Vysílání zaměstnanců snadno a rychle – je to vůbec možné?“. Těšíme na další setkání s Vámi!

NOVELA ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Po dvou letech účinnosti zákona o nemocenském pojištění MPSV vyhodnotilo jeho uplatňování v praxi a připravilo novelu, která by měla řešit jeho problematické body a vést k úsporám. Její účinnost je plánována na **1. 1. 2012**.

Návrh novely se dotýká prakticky všech částí zákona a obsahuje jak technické změny, spočívající v upřesnění a odstranění nesrozumitelných či nepoužitelných ustanovení, tak i změny zásadního charakteru, kterým se věnujeme v těchto HR News.

Zpojistnění dohod o provedení práce

Zaměstnavatelů se nejvíce dotkne nová účast v nemocenském a důchodovém pojištění zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce. Ta se ovšem uplatní *pouze v těch kalendářních měsících, ve kterých jim bude vyplacena odměna vyšší než 5 000 Kč*.

Ač jsme doufali v opak, ke zpojistnění dohod o provedení práce tedy nakonec v souvislosti s rozšířením jejich povoleného rozsahu dojde. Vzhledem k přiměřenému limitu příjmů však jeho dopad nebude takový, aby byl popřen smysl těchto dohod.

V tuto chvíli není ještě jisté, zda budou dohody o provedení práce podléhat i pojistnému na zdravotní pojištění. Takový návrh nebyl dosud předložen, nemůžeme ale vyloučit, že k tomu v blízké době dojde.

Související změny zákoníku práce

Návrh dále obsahuje i významnou novelu zákoníku práce, navazující na zpojistnění dohod o provedení práce. Na jejím základě bude v dohodě nově muset být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Při skončení této dohody bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání se všemi náležitostmi podle § 313 zákoníku práce – tím dojde ke značnému zvýšení administrativní zátěže zaměstnavatelů, obzvláště pokud uzavírají dohody opakovaně na kratší dobu.

Rovněž bude zaměstnavatel povinen pro případ dočasné pracovní neschopnosti rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance pracujícího na dohodu o provedení práce a vyplácet mu náhradu odměny z dohody v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

Ke zvýšení flexibility by naopak mělo vést opatření, které umožní agenturám práce dočasně přidělovat i zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce. Návrh však neobsahuje odpovídající změnu zákona

o zaměstnanosti, bez které by změna zákoníku práce neměla praktický význam.

Rozšíření okruhu nemocensky pojištěných osob

Další z podstatných změn je rozšíření okruhu nemocensky pojištěných osob, a v důsledku toho i osob důchodově pojištěných (pokud dosud důchodově pojištěny nejsou), o následující osoby:

- ▲ společníci a jednatelé společností s ručením omezeným,
- ▲ komanditisté komanditních společností a
- ▲ členové družstev,

a to za podmínky, že mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro společnost (družstvo) práci, za kterou jsou odměňováni alespoň 2 000 Kč za měsíc.

Účastníky nemocenského pojištění by dále měly být i následující osoby, pokud jejich příjem přesahující 2 000 Kč za měsíc je předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů:

- ▲ členové kolektivních orgánů právnických osob,
- ▲ likvidátoři a
- ▲ prokuristé.

Poslední nově nemocensky pojištěnou skupinou osob mají být vedoucí organizačních složek zahraničních právnických osob s místem výkonu práce trvale v ČR.

Výpočet dávek a sankce

Pokud jde o změny ve výpočtu dávek nemocenského pojištění, nově by měly být vyloučenými dny i kalendářní dny neplaceného volna poskytnutého zaměstnanci. Tím by mělo být odstraněno neodůvodněné snižování dávek v těchto případech.

Dále má novela řešit i situaci, kdy není možné spočítat zaměstnanci výši nemocenské dávky proto, že ČSSZ nemůže získat potřebné podklady od zaměstnavatele. Pro tyto případy má být vyměřovacím základem částka minimální měsíční mzdy.

Poslední měněnou částí zákona jsou přestupky zaměstnanců v oblasti nemocenského pojištění. Kromě zpřesnění sankcí za porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce bude zaveden zcela nový přestupek, postihující nepředání neschopenky zaměstnavateli neprodleně pokutou až 20 000 Kč.

Souběh funkcí

Ministerstvo spravedlnosti představilo návrh novely obchodního zákoníku, která by měla povolit souběh funkce statutárního orgánu společnosti s pracovněprávním poměrem, a řešit jeho důsledky. O podrobnostech Vás budeme informovat v příštím vydání HR News.

NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

MPSV představilo v únoru novelu zákona o zaměstnanosti a souvisejících zákonů. V současné době již proběhlo připomínkové řízení, a pokud půjde vše podle plánu, účinnosti by měla nabýt 1. 1. 2012.

Snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů

Jako cíl novely MPSV označilo snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. V tomto směru je velmi pozitivním krokem **zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit každé volné pracovní místo** na úřadě práce. Hlášení bude nově dobrovolné a bude tak zcela na uvážení zaměstnavatele, jakým způsobem chce vybírat nové zaměstnance.

Nově také nebudou zaměstnavatelé muset k žádosti o příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti přikládat potvrzení o bezdlužnosti. To si úřad práce obstará sám.

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Výraznou novinkou je institut tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání. Krajské pobočky Úřadu práce budou moci na základě dohody s agenturou práce na ni převést zprostředkování zaměstnání pro vybrané uchazeče o zaměstnání. Tito uchazeči budou mít nadále nárok na podporu v nezaměstnanosti jako ostatní uchazeči a zprostředkování zaměstnání agenturou práce pro ně bude bezplatné.

Agenturní zaměstnávání cizinců

Pro agentury práce je rovněž významné novelou navrhované zrušení možnosti dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí, kterým bylo vydáno pracovní povolení. Toto omezení však nebude mít dopad jen na agentury práce, ale dotkne se i společností, které jejich prostřednictvím cizince ze třetích zemí zaměstnávají.

Pojištění agentur práce

Návrh novely dále upravuje rozsah povinného pojištění agentur práce proti úpadku, a to tak, že vypouští povinnost mít sjednané pojištění i pro případ úpadku uživatele, ke kterému jsou agenturou dočasně přiděleni zaměstnanci. MPSV nedávno sice zveřejnilo výkladové stanovisko, podle kterého pojištění úpadku agentury implicitně zahrnuje i úpadek uživatele, z právního hlediska je však tento výklad minimálně kontroverzní. V tiskové zprávě také MPSV odkazuje na dvě pojišťovny, které již nabízejí odpovídající pojistný produkt. V současnosti probíhají intenzivní jednání ohledně pojištění agentur práce a nelze tak vyloučit, že se v blízké době dočkáme dalších změn.

Otevření pracovního trhu EU pro české občany

1. 5. 2011 definitivně skončí přechodná omezení vstupu na pracovní trh a čeští občané budou moci ve všech zemích EU pracovat bez nutnosti získat pracovní povolení. Až do současnosti je vůči českým občanům využívaly pouze **Rakousko a Německo**.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Původně bylo v rámci novely navrhováno také zrušení možnosti plnění povinného podílu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením (OZP) odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % OZP. Tato změna byla v rámci připomínkového řízení silně kritizována, a nakonec díky tomu bude náhradní plnění zachováno, ale v limitované podobě. Dodavatel výrobků a služeb tak bude moci na jednu svou OZP za rok poskytnout náhradní plnění v rozsahu nejvýše 36 násobku průměrné mzdy, tedy zhruba 800 000 Kč.

NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 11. 3. 2011 rozhodl, že zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním v době účinnosti starého zákoníku práce, může být i nyní bez dalších ujednání odvolán.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

V posuzovaném případě státní zaměstnanec vykonával funkci vedoucího zaměstnance na základě jmenování, které proběhlo dle starého zákoníku práce. Zaměstnavatel zaměstnance z této funkce odvolal, ovšem již za účinnosti současného zákoníku práce. Nabídnutá pracovní místa zaměstnanec odmítl, proto mu zaměstnavatel dal výpověď pro nadbytečnost.

Zaměstnanec se následně soudně domáhal určení neplatnosti této výpovědi. Jako hlavní argument uvedl, že přijetím současného zákoníku práce se od 1. 1. 2007 považuje jeho pracovní poměr za

založený pracovní smlouvou, a tedy nebylo možné ho z funkce vedoucího zaměstnance jednostranně odvolat. Proto se ani nemohl stát nadbytečným.

Prvoinstanční soud, soud odvolací a následně i Nejvyšší soud ČR však žalobu zaměstnance zamítly. Hlavním argumentem Nejvyššího soudu byla zásada ochrany nabytých práv ve spojitosti s retroaktivními účinky zákonů. Nejvyšší soud uvedl, že ve smyslu této zásady bylo zachováno právo zaměstnavatele odvolat vedoucího zaměstnance z funkce, i když dle nové právní úpravy je nutné považovat jeho pracovní vztah za založený pracovní smlouvou.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574

E-mail: employment@randls.com
Internet: www.randls.com

Toto vydání HR News pro Vás připravili:
Nataša Randlová / Ondřej Chlada / Barbora Suchá

