

S pokračujícím létem vám s radostí přinášíme nový díl Randls HR News. Epidemie, která je nyní našťastí v jedné ze svých útlumových fází, inspirovala zákonodárce ke zpracování novely zákoníku práce upravující tzv. kurzarbeit – tomuto tématu se budeme věnovat v první části našich novinek. V části druhé se poté podíváme na manuál Ministerstva práce a sociálních věcí týkající se překážek v práci během živelní události. V neposlední řadě přineseme krátkou zprávu o návrhu novely zákona o zaměstnanosti týkajícího se agenturního zaměstnávání a na závěr se ještě zmíníme o nových pravidel BOZP v souvislosti s provozem tzv. vyhrazených technických zařízení, které nabydou účinnosti v průběhu roku 2022.

Krásné léto a příjemné čtení vám přeje pracovněprávní tým Randls

KURZARBEIT

Novela zákona o zaměstnanosti, kterou se zavádí nová pravidla pro tzv. kurzarbeit, neboli příspěvek v době částečné práce, byla v červnu konečně schválena. Záměrem politiků bylo tento institut upravit tak, aby byl využitelný v celé řadě situací, tedy nejen v průběhu epidemie, která byla impulsem k vypracování návrhu novely. Použitelný tak bude i v případě živelní události, ekonomické krize či např. kyberútoku s tím, že je určen pro zaměstnavatele, na jejichž straně vznikla v důsledku takové události překážka v práci. Příspěvek v době částečné práce musí být nejprve ze všeho aktivován nařízením vlády, ve kterém vláda určí podmínky jeho poskytnutí. Nařízení vlády bude proto zcela zásadní. Prozatím se však nezdá, že by vláda v blízké budoucnosti uvažovala o jeho vydání.

Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 12 měsíců, a to ve výši 80 % nákladů zaměstnavatele na náhradu mzdy zaměstnance, včetně nákladů na pojistné (tzv. odvody). Příspěvek je však zastropován a bude poskytován pouze do výše 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém zaměstnavatel o příspěvek žádá.

Podmínky poskytnutí nároku

- ✚ Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy alespoň ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance. To v praxi znamená, že stanoví-li zákoník práce náhradu mzdy 60 %, musí zaměstnavatel vyplatit vyšší než zákonnou náhradu mzdy, chce-li na příspěvek v době částečné práce dosáhnout.
- ✚ Zaměstnavatel nevyplatí svým členům, společníkům, akcionářům, členům orgánů ani osobě jej ovládající či jím ovládané mimořádné podíly na zisku, nerozdělí mezi ně jiným způsobem vlastní zdroje ani neposkytne jiné mimořádné plnění, a to měsíc před účinností nařízení, po dobu, po kterou je příspěvek poskytován a následně 12 měsíců po ukončení poskytování příspěvku. Celková délka

pozastavení vyplácení těchto plnění může být více než 2 roky (25 měsíců).

- ✚ Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v rozsahu alespoň 20 % ale ne více než 80 % jeho týdenní pracovní doby – konkrétní rozsah stanoví vláda v nařízení. Tato podmínka bude posuzována souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele, pokud se zaměstnavatel nečlení na části. Pokud se zaměstnavatel na části člení, bude se tato podmínka vždy posuzovat jen za zaměstnance té části zaměstnavatele, kterých se nepřidělování práce zaměstnavatelem týká.

- ✚ Pracovní poměr zaměstnance musí ke dni oznámení trvat alespoň tři měsíce, aby bylo zamezeno účelovému zavírání pracovních poměrů.

Příspěvek **nebude** možné čerpat na:

- ✚ zaměstnance odměňované platem,
- ✚ zaměstnance, pro které bylo zavedeno konto pracovní doby
- ✚ a v případě, že byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to po dobu 3 let od právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty.

Závazky zaměstnavatele

- ✚ Zaměstnavatel nerozváže pracovní poměr se zaměstnancem, na kterého je příspěvek v době částečné práce poskytován z organizačních důvodů, a to po dobu poskytování příspěvku a po ukončení poskytování příspěvku po dobu odpovídající délce poloviny kalendářních měsíců během kterých byl příspěvek poskytován (tato doba bude zaokrouhlena na celé měsíce nahoru).

Příklad: Příspěvek je zaměstnavateli poskytován za duben až červen, tedy za 3 kalendářní měsíce. I v případě, že zaměstnavatel obdrží v daném měsíci příspěvek na konkrétního zaměstnance jen za dobu např. jedné hodiny, je celý tento kalendářní měsíc považován dobu poskytování příspěvku. Polovina této doby je 1,5 měsíce (3 / 2 = 1,5). Výsledek je nutno zaokrouhlit na celé měsíce nahoru, takže délka závazku po skočení čerpání příspěvku bude činit ještě 2 měsíce.

RANDLS TRAINING

Váš trénink s pěti „P“

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení Randls Training** a s radostí Vám oznamujeme, že byl znovu spuštěn oblíbený cyklus přednášek Pracovní právo pěkně po pořádku, na který Vás rovněž tímto zveme:

21.7.2021 LETNÍ ŠKOLA

Nataša Randlová, Michal Peškar a další

30.9.2021 Pracovní právo pěkně po pořádku – 1. díl

Nataša Randlová / Michal Peškar

6.10.2021 Whistleblowing po česku

Anežka Petrová

Více informací o jednotlivých školeních naleznete na www.randlstraining.com.

Zaměstnavatel v době poskytování příspěvku (kurzarbeit) nebude čerpat na stejný účel jiné prostředky ze státního rozpočtu či z jiných veřejných zdrojů.

- ✚ Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, na které bude příspěvek v době částečné práce čerpat, účastnit se aktivit organizovaných Úřadem práce pro zájemce o zaměstnání nebo rekvalifikačních kurzů.

Pokud zaměstnavatel své závazky nedodrží, bude muset příspěvek vrátit. Náhradu mzdy vyplatí zaměstnanci zaměstnavatel, příspěvek mu bude poskytnut Úřadem práce měsíčně, a to na základě elektronického oznámení, které zaměstnavatel vůči Úřadu práce učiní. Příspěvek poskytnutý zaměstnavateli nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli.

Mechanismus poskytování příspěvku

Zaměstnavatel musí nejprve o překážce informovat své zaměstnance, poté následuje oznámení Úřadu práce. Toto oznámení učiní zaměstnavatel elektronicky jako v případě Antiviru, nicméně na rozdíl od Antiviru bude zaměstnavatel povinně uvádět větší množství informací. Úřadu práce bude nutné zaslat také přehled o nákladech, včetně evidence odpracované doby zaměstnanců, a to do 20 dnů od skončení kalendářního měsíce, za který se příspěvek poskytuje. Úřad práce vyplatí příspěvek do 8 dnů od obdržení přehledu o nákladech. Tato lhůta umožní zaměstnavateli obdržet příspěvek do konce měsíce, dokonce ještě před výplatou mezd.

ŽIVELNÍ UDÁLOSTI

MPSV vydalo v souvislosti s tornádem v Jihomoravském kraji Základní manuál pro zaměstnance při živelní události. Tento manuál je důležitý pro klasifikaci skutečností jako překážek v práci a může posloužit jako skvělé vodítko pro případ obdobných nepříjemných situací v budoucnu. Ministerstvo také uveřejnilo pokyny, jak si požádat o finanční příspěvek v případě, že jste vy nebo Vaši zaměstnanci byli touto událostí zasaženi.

Manuál i informace o finančním příspěvku naleznete na: www.mpsv.cz/web/cz/pomoc-tornado.

Manuál se týká situací, ve kterých zaměstnanec nepracuje z důvodu souvisejícího s živelní událostí spočívající v tom, že zaměstnanec odstraňuje následky živelní události, poskytuje pomoc jiné osobě nebo se právě z důvodu živelní události nedostavil včas do práce.

Zaměstnanec jedná ve svém zájmu

Pokud zaměstnanec odstraňuje následky živelní události **na svém majetku**, jedná se o **jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 199 zákoníku práce**. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.

Zaměstnanec jedná zároveň ve svém i ve veřejném zájmu

V takovém případě jde o překážku v práci **z důvodu obecného zájmu podle § 202 zákoníku práce** bez nároku na náhradu mzdy, při níž zaměstnanci náleží pracovní volno. Jedná se např. o případ, kdy zaměstnanec zasáhne, hrozí-li sousední stavba zřícením.

Zaměstnanec poskytuje osobní pomoc jiné osobě

Rovněž jde o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti podle **§ 202 zákoníku práce** (bez nároku na náhradu mzdy).

Zaměstnanec se v důsledku živelní události nedostal včas do práce

Pokud se zaměstnanec nedostavil včas do práce z důvodu přerušení provozu hromadných dopravních prostředků, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (viz bod 3 Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.). Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje.

Zaměstnanec je povinen vám jako zaměstnavateli překážku v práci bez zbytečného prodloužení oznámit, a to včetně předpokládané délky jejího trvání, a taktéž vám ji prokázat.

„KVÓTY“ NA AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCE

Podle slov ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové by ještě před volbami mohl být přijat návrh novely zákona o zaměstnanosti omezující agenturní zaměstnávání. Obsahem tohoto návrhu je ustanovení, podle kterého je uživatel povinen zajistit, aby podíl u něj dočasně přidělených zaměstnanců byl maximálně 10 % všech zaměstnanců v pracovním poměru u něj.

Pro výpočet výše uvedených deseti procent se má vycházet z průměrného počtu zaměstnanců za čtvrtletí, které předchází čtvrtletí, ve kterém se hranice zkoumá. Nesplní-li zaměstnavatel tuto „kvótu“, dopustí se přestupku, za který se navrhuje sankce ve formě pokuty až do výše 2 000 000 Kč.

Důvodová zpráva se zmiňuje o důvodu přijetí této úpravy, kterým má být především zamezení nadužívání agenturního zaměstnávání v České republice, a vést k tomu, aby zaměstnavatelé využívali především své kmenové zaměstnance, a tím pomohli k posílení jistoty v pracovněprávních vztazích.

Podle našeho názoru je ovšem pravděpodobné, že se novela do voleb schválit nepodaří.

NOVINKA V OBLASTI BOZP

Od 1. července 2022 nabyde účinnosti zákon č. 250/2021 Sb. týkající se bezpečnosti práce v souvislosti s některými technickými zařízeními. Norma se bude týkat zařízení představující zvýšenou míru ohrožení života, zdraví a bezpečnosti fyzických osob, konkrétně zařízení zdvihacích, elektrických, plynových a tlakových (tzv. vyhrazená technická zařízení).

Konkretizace těchto zařízení bude provedena nařízeními vlády, ve kterých budou obsaženy i nové požadavky na bezpečnost, umístění, montáž nebo revize těchto zařízení. Prováděcí předpisy zatím nebyly vydány. Jelikož se jedná o důležitou změnu v oblasti BOZP, bylo by vhodné probrat ji s techniky BOZP a ověřit, že o ní vědí, abyste se mohli předem připravit.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

lus Laboris Global Human Resources Lawyers

tel.: +420 222 755 311
e-mail: employment@randls.com
internet: www.randls.com

Toto vydání HR News pro Vás připravili:
Michal Peškar a Nikola Minkovičová