

POSTUPY ZAMĚSTNAVATELŮ V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ KRIZE

Na základě četných dotazů, které se týkají problematiky řešení zaměstnanosti ve firmách v současných složitých ekonomických podmínkách, jsme se pokusili na základě vašich četných dotazů zpracovat stručný informativní materiál o možnostech a postupech při řešení otázek zaměstnanosti vyplývajících zejména ze zákoníku práce, včetně souvislostí zvoleného způsobu řešení jak na zaměstnance, tak zaměstnavatele. Součástí je i upozornění na možnost využít speciálních opatření MPSV.

V současné nepříznivé ekonomické situaci, kdy v České republice klesá poptávka po službách a výrobcích, omezuje se výroba a sortiment poskytovaných služeb, je zcela logické, že tyto změny ve fungování společností mají vliv i na zaměstnanost. Mnozí zaměstnavatelé se v důsledku ekonomických potíží v současné době dostávají do situace, kdy nemohou plně dostát svým povinnostem vůči zaměstnancům, zejména přidělovat jim práci a poskytovat mzdu v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. Často přistupují k reorganizacím spojených se snižováním počtu zaměstnanců nebo hledají jiné cesty, jak snížit své celkové náklady v oblasti personálních nákladů.

Při provádění personální politiky ve firmách v období krize lze využít různé scénáře a postupy, jak přistupovat k řešení problémů zaměstnanosti. Tyto scénáře a od nich se odvíjející konkrétní řešení závisí na celkové ekonomické situaci příslušné společnosti, a ta do značné míry předurčuje, jaké postupy v oblasti personální politiky budou zaměstnavatelé volit. Z čistě teoretického hlediska existují dva scénáře – první, „katastrofický“, který je charakterizován hromadným propouštěním a snižováním zaměstnanosti, a druhý, který spočívá ve využití všech možných a dostupných opatření k udržení zaměstnanosti v rámci vymezeném zejména pracovněprávní legislativou se zaměřením na snížení nákladů.

V praxi se bude většinou jednat o kombinaci obou scénářů a tedy jak o model snižování počtu zaměstnanců a propouštění, tak o model udržení zaměstnanosti, kdy půjde o uplatnění řešení, která s využitím příslušných ustanovení zákoníku práce umožní zaměstnavatelům vyloučit alespoň dočasně masové propouštění zaměstnanců. K tomu lze využít především úpravy týkající se sjednávání kratší pracovní doby, dočasné nezaměstnanosti, čerpání dovolené, aj.

Konkrétní řešení budou rovněž ovlivněna celkovou strategií firmy, jejím očekávaným vývojem a zaměřením podnikatelských aktivit. Ty budou hrát rozhodující roli, pokud jde o počet zaměstnanců a požadavky na jejich kvalifikaci, znalosti a dovednosti. Současná ekonomická situace zaměstnavatele do značné míry předurčí, do jaké míry bude muset zaměstnavatel snížit přechodně počty zaměstnanců, aby překonal nepříznivé období, a zachovat tzv. „zdravé zaměstnanecké jádro“.

Každé z možných konkrétních řešení, ať už směřuje ke snižování stavu zaměstnanců nebo k udržení zaměstnanosti, je spojeno s nezbytností správné aplikace příslušných ustanovení zákoníku práce. Při posuzování jejich výběru je nutné zohlednit i návaznosti v dalších právních předpisech, jako jsou zákon o zaměstnanosti, zákon o daních z příjmu, zákon o pojistném na sociální pojištění, zákon o inspekci práce aj.

Před volbou konkrétních řešení je účelné brát v úvahu jejich dopad na jednotlivé zaměstnance, a pokud se nabízí možnost řešení, které si bude zaměstnanec moci sám zvolit, nechat zaměstnance rozhodnout, aby si vybral to, které je z jeho hlediska nejpříjemnější. V této souvislosti je třeba vzít do úvahy i skutečnost, že některá řešení, která zamýšlí zaměstnavatel realizovat, nejdou bez souhlasu zaměstnance podle platných právních předpisů ani činit.

Na základě četných dotazů, které se týkají této problematiky, podáváme následující stručný přehled právně schůdných opatření a postupů při řešení otázek zaměstnanosti vyplývajících zejména ze zákoníku práce a uvádíme dopady zvoleného způsobu řešení jak na zaměstnance, tak zaměstnavatele.

I. OPATŘENÍ K ZACHOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI

PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE – ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST

(§ 209 zákoníku práce)

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu svých výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

Řešením je, že po dobu této překážky v práci zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Tento postup je však podmíněn

- a. dohodou s odborovou organizací, jestliže u zaměstnavatele působí. Není stanovena doba, po kterou by tato náhrada mzdy měla být zaměstnanci nejdéle poskytována. Bez této dohody není možné sníženou náhradu mzdy poskytnout.
- b. podáním návrhu zaměstnavatele k úřadu práce, jestliže u zaměstnavatele odbory nepůsobí, aby rozhodl zda, jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy. Když úřad práce rozhodne o důvodnosti částečné nezaměstnanosti, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve fixně stanovené výši 60 % průměrného výdělku a to po dobu, kterou určí úřad práce, nejdéle však 1 rok.

Z právní úpravy vyplývá, že tam, kde u zaměstnavatele působí odbory a dojde k dohodě, je snazší a pružnější postup při řešení daných problémů. V případě, že u zaměstnavatele odbory nepůsobí,

následuje rozhodování úřadu práce v režimu správního řízení a je na zaměstnavateli, aby o důvodnosti svého návrhu úřad práce přesvědčil. Je proto vhodné, aby zaměstnavatel svůj návrh doložil ihned všemi možnými prostředky, které mohou posloužit jako důkaz (výpisy z účtů, doklady o poklesu zakázek, atd.), vyžádal si osobní jednání na úřadu práce, aby mohl být návrh vyřízen v co nejkratší době.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Pracovní poměr zaměstnance je zachován. Náhrada mzdy zaměstnance je hrazena z prostředků zaměstnavatele, v obou případech jde o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, který podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V současné době MPSV vyhlašuje projekty na podporu zaměstnanosti, zejména pro zaměstnance firem, kteří nemohou vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu a umožnit jim účast na vzdělávání v odborných a specializovaných kurzech – viz Opatření MPSV na podporu podnikům čelícím současné hospodářské krizi pomocí prostředků Evropského sociálního fondu.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

(§ 80 zákoníku práce)

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat kratší pracovní dobu, při které zaměstnanci přísluší tomu odpovídající nižší mzda. Sjednání kratší pracovní doby však předpokládá souhlas zaměstnance, neboť podle ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1 zákoníku práce). Upozorňujeme, že kratší pracovní dobu nelze zaměňovat se zkrácením stanovené pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce, které lze učinit vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou bez souhlasu zaměstnance. V tomto případě se však krátí pouze stanovená týdenní pracovní doba, nikoli mzda, ta zůstává stejná.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Ve srovnání s výše uvedenými dalšími možnostmi řešení ekonomických potíží lze tento postup v současné době kvalifikovat z mnoha pohledů jako optimální, neboť společnost bude dále

fungovat, byť omezeně, s tím, že zaměstnanec má zachován pracovní poměr a mzdu, i když v omezeném rozsahu. Navíc, tento postup je jednoduchý a po odstranění ekonomických potíží může zaměstnavatel dále plně využít své zaměstnance (jejich dovednosti, zkušenosti, kvalifikace atd.). Zaměstnanec si může v této době zvýšit svůj příjem případnou další výdělečnou činností (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, další pracovní poměr, činnosti na základě smluv podle občanského či obchodního zákoníku, aj).

I zde mají zaměstnavatelé možnost využít pro zaměstnance nabídku MPSV – využití projektů na podporu zaměstnanosti zejména pro zaměstnance firem, kteří nemohou vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu a umožnit jim účast na vzdělávání v odborných a specializovaných kurzech. viz – Opatření MPSV na podporu podnikům čelícím současné hospodářské krizi pomocí prostředků Evropského sociálního fondu.

Přes výše uvedené výhody je nutné upozornit zaměstnavatele, že pokud se nepodaří odstranit ekonomické potíže, může dojít ke skončení pracovního poměru zaměstnance a ten se ocitne v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše podpory i výše odstupného by byly v těchto případech ovlivněny nižším

průměrným výdělkem (snížením mzdy ve vazbě na kratší pracovní dobu). Je proto před tím, než se zaměstnavatel pro takové řešení rozhodne, nutné situaci posoudit komplexně a nechat popřípadě zaměstnance s ohledem na tyto důsledky rozhodnout, zda takové opatření akceptují.

KONTO PRACOVNÍ DOBY

(§ 86 a násl. zákoníku práce)

Zaměstnavatel má možnost zavést nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – konto pracovní doby. Využití institutu konta pracovní doby je nutné pečlivě zvážit, protože význam má pouze tehdy, pokud v průběhu vyrovnávacího období (tj. 26 týdnů, popř. je-li to stanoveno v kolektivní smlouvě, max. 52 týdnů) dojde k náběhu zakázek a k vyšší potřebě práce. Teprve tehdy může konto pracovní doby být využitelné k řešení důsledků přechodného nedostatku zakázek. Po dobu vyrovnávacího období náleží zaměstnanci stálá měsíční mzda, která musí dosahovat alespoň 80 % jeho průměrného výdělku. Rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku je v tomto případě 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců před zavedením konta.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Řešení je spojeno se zachováním pracovního poměru. Stálá mzda vyplácená v průběhu vyrovnávacího období, podléhá stejnému

daňovému režimu a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jako každá jiná mzda. Problémem pro zaměstnavatele je její minimální výše, protože 80 % průměrného výdělku vypočítaného z období z předchozího roku, kdy výdělky byly vyšší v důsledku odměn a prémie za splnění hospodářských výsledků v době konjunktury, může představovat velkou finanční zátěž. Na druhé straně, i přes garanci stálé mzdy ve výši 80 % předchozího příjmu mohou zaměstnanci počítat s tím, že dosažená mzda se bude v důsledku nedostatku zakázek rovnat stálé mzdě a tato mzda bude brána jako základ pro výpočet odstupného, podpory aj., tedy bude nižší než průměrný výdělek. Stejně jako u kratší pracovní doby či odstávky, má i při kontu pracovní doby zaměstnanec možnost přivýdělku formou dohod mimo pracovní poměr v období mimo rozvrh směn stanovený v rámci konta pracovní doby.

DOVOLENÁ – URČENÍ JEJÍHO ČERPÁNÍ

(§ 217 a násl. zákoníku práce)

V případech, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodů dočasného omezení odbytu svých výrobků nebo omezením poptávky po jim poskytovaných službách, může tuto situaci přechodně řešit jednak zmíněným postupem podle § 209 zákoníku práce (částečná nezaměstnanost) nebo po určité kratší období i určením čerpání dovolené.

Zaměstnavatel může při respektování podmínek stanovených v § 217 odst. 1 zákoníku práce určit čerpání dovolené jednotlivým zaměstnancům, zejména je povinen určenou dobu čerpání dovolené písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době, např. jeden týden, apod. Pokud působí u zaměstnavatele odborová organizace, může zaměstnavatel za podmínek stanovených v § 220 určit hromadné čerpání dovolené zaměstnanců po dohodě s touto odborovou organizací.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Zaměstnanec pobírá po dobu čerpání dovolené náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, jeho výdělek se nesnižuje a pracovní poměr zůstává zachován; náhrada mzdy je zdanitelným příjmem zaměstnance a odvádí se z ní pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Při tomto řešení je nutné brát v úvahu, že roční dovolená činní zpravidla 4-5 týdnů, a že její čerpání nemůže vyřešit z dlouhodobého hlediska pokles výroby ani poptávky po službách. Problémy může toto řešení způsobit zaměstnancům s malými dětmi, kterým vyčerpaná dovolená bude chybět v letních měsících. Takové opatření by proto mělo být využíváno jen ve zcela výjimečných případech a na velmi krátkou dobu.

ČERPÁNÍ PRACOVNÍHO VOLNA BEZ NÁHRADY MZDY

(§ 199 zákoníku práce)

Řešení v podobě poskytnutí čerpání pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy na základě jeho žádosti je krajním řešením

problémů s přidělováním práce zaměstnanci. Z právního hlediska může jít pouze o situace, kdy sám zaměstnanec požádá

o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy z důvodu tzv. jiné důležité osobní překážky. Čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy tedy nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídit sám ze své vůle, může jen usilovat o to, aby s takovou žádostí přišel zaměstnanec.

Toto řešení tak může být ve větší míře využíváno např. na pokrytí „letních dovolených“, kdy z důvodů již dříve zaměstnavatelem nařízeného čerpání dovolené mají zaměstnanci již dovolenou vyčerpanou.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Pracovní poměr zaměstnance je zachován. Zaměstnanec si může v této době zajistit příjem výdělečnou činností (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, další pracovní poměr, výkonem činnosti na základě smluv podle občanského či obchodního zákoníku, aj.).

Pokud zaměstnanec nemá žádné jiné zaměstnání, je po dobu

této překážky bez příjmu. Jestliže by mělo pracovní volno bez náhrady mzdy být poskytnuto na delší dobu, bylo by vhodné, aby zaměstnanci byl dán předem čas k nalezení dočasného zaměstnání po dobu překážky a to např. s využitím kontaktů s jinými zaměstnavateli.

Absence mzdy z důvodu čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy se promítne do snížení vyměřovacího základu pro dávky nemocenského i důchodového pojištění. Doba pracovního volna bez náhrady mzdy se zaměstnanci rovněž nezapočítává do doby pojištění pro účely důchodového pojištění. Z důvodu trvání pracovního poměru se odvádí pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, i když zaměstnanec nemá žádný příjem (pozn.: vyměřovacím základem je v tomto případě minimální mzda). V případě jiné výdělečné činnosti, která by zajistila zaměstnanci příjem, by tento příjem podléhal odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

PRACOVNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNANCE

(§ 192 a násl. zákoníku práce)

V minulosti řešili zaměstnavatelé případy odbytých potíží a nedostatku zakázek tím, že „posílali“ zaměstnance k lékařům, aby se nechali pracovně zneschopnit. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti pobírali zaměstnanci nemocenské a zaměstnavatelé šetřili mzdové prostředky. Pracovní poměr zůstává v takovém případě zachován.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

V současné době poskytuje zaměstnavatel v době prvních 14 kalendářních dní zaměstnancům náhradu mzdy (pozn. po dobu prvních tří pracovních dní náhrada mzdy nenáleží a dále náleží pouze za „zameškané směny“ z důvodu nemoci). Teprve od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské, které je vypláceno ze systému nemocenského pojištění.

Pracovní poměr zaměstnance trvá, zaměstnanec je před skončením pracovního poměru chráněn více než v jiných případech (např. podle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci v této době výpověď). Náhrada mzdy i nemocenská je nižší (cca 60 % příjmu)

s nemožností si přivydělat v této době jako v jiných případech zmíněných výše (z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného s možností odebrání dávky).

Náhrada mzdy poskytovaná z důvodů dočasné pracovní neschopnosti do výše stanovené zákoníkem práce, ani dávky nemocenského pojištění nejsou předmětem daně z příjmu a ani se z nich neodvádí pojistné na sociální ani zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele by využití dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance k překlenutí potíží bylo atraktivní pouze tehdy, pokud by se nejednalo o krátkodobou dočasnou pracovní neschopnost. Vzhledem ke kontrolám ze strany OSSZ vůči ošetřujícím lékařům, týkajícím se posuzování dočasné pracovní neschopnosti, oprávněnosti jejího trvání, lze předpokládat, že ochota ze strany lékařů vydávat nepodložená rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti bude minimální.

V současné době, když zaměstnavatelé nemohou přidělovat zaměstnancům práci, v praxi využívají někteří z nich místo nemocenské jinou dávku a to tzv. ošetřovné, protože tato dávka jde po celou dobu (6, 9 dní) na vrub prostředků nemocenského pojištění.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

(§ 39 zákoníku práce)

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat pracovní poměr na dobu určitou a to i formou změny pracovního poměru původně sjednaného na dobu neurčitou. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou však může zaměstnavatel uplatnit pouze na základě dohody se zaměstnancem o změně pracovní smlouvy, tedy nelze existující pracovní poměr změnit jednostranně bez souhlasu zaměstnance.

Pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou stanoví právní úprava pravidlo – zákon připouští možnost sjednání takového pracovního poměru nejvýše na dva roky,

a jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynulo alespoň 6 měsíců (§ 39 odst. 2 zákoníku práce) s možností výjimek, které může zaměstnavatel uvést v dohodě s odborovou organizací. U zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, lze výjimky stanovit vnitřním předpisem (§ 39 odst. 4 zákoníku práce). Těmito výjimkami jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (např. nárazové opakující se práce) nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může částečně napomoci řešení dopadů ekonomických potíží zaměstnavatelů do pracovněprávních vztahů, zejména tehdy, kdy zaměstnavatel neví, jaký bude další vývoj jeho ekonomické situace. Toto řešení se uplatňuje u malých zaměstnavatelů někdy i plošně, z důvodů nemožnosti v současné době uspokojit práva zaměstnanců spojená s ukončením pracovního poměru z důvodů rušení pracovních míst (výpovědní doba a odstupné – 5 „výdělků“). Pro zaměstnance existuje v tomto případě riziko, že po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, nemá již právo

na odstupné. Na druhé straně v případě skončení pracovního poměru a následného zařazení zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání by zaměstnanec neměl být krácen na podpoře, protože na rozdíl od řešení spočívajícího v uplatnění kratší pracovní doby, se v případě změny trvání pracovního poměru zpravidla výše mzdy a tedy i průměrného výdělku pro výpočet podpory nemění. Zaměstnanec má také možnost s ohledem na fakt, že ví, kdy jeho pracovní poměr skončí, dostatek času hledat si zaměstnání sám pro případ, že by zaměstnavatel v činnosti nemohl pokračovat.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

(§ 74 a násl. zákoníku práce)

Zaměstnavatelé mohou též zabezpečovat své činnosti na základě dvou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodu o provedení práce lze využít na výkon činností do rozsahu nejvýše 150 hodin za rok (§ 75 zákoníku práce), u dohody o pracovní činnosti je maximální limit omezen polovinou stanovené týdenní pracovní doby (§ 76 zákoníku práce). Zaměstnanec, který vykonává pro zaměstnavatele již činnosti v pracovním poměru, může pro téhož zaměstnavatele vykonávat na základě dohod mimo pracovní poměr pouze činnosti odlišné, jiného druhu.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Jde o flexibilní formy zaměstnání, pro které neplatí, na rozdíl od pracovního poměru, příslušná ustanovení zákoníku práce

o odstupném, pracovní době a době odpočinku, překážkách v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru (§ 77 odst. 1 ZP). Z pohledu zaměstnavatele tak jde v případě obtíží o výhodné formy zaměstnání, které umožňují rychlý nábor zaměstnanců v případě potřeby a stejně tak rychlé skončení pracovněprávního vztahu bez finanční kompenzace. Na druhé straně je možné prostřednictvím dohod mimo pracovní poměr zajistit i doplňkový příjem pro zaměstnance, který pracuje na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu nebo je v tzv. částečné nezaměstnanosti.

Dohoda o provedení práce nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Z hlediska zaměstnance není tedy pro účely prokazování doby zaměstnání považována za zaměstnání.

II. OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ ZAMĚSTNANOSTI, PROPOUŠTĚNÍ

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

(§ 52 a násl. zákoníku práce)

V souvislosti s dopady ekonomické krize jde zejména o výpověď ze strany zaměstnavatele (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) z tzv. organizačních důvodů. Pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby (2 měsíce) a zaměstnanci náleží odstupné (minimálně ve výši trojnásobku průměrného výdělku).

V úvahu přichází i skončení pracovního poměru dohodou (§ 49 zákoníku práce). Dohoda dává možnost dřívějšího skončení pracovního poměru než u výpovědi, ale zaměstnanec může dohodu podmiňovat nárokem na odstupné (požadavek na uvedení důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce).

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Problémem v současné době, zejména u malých zaměstnavatelů, je nedostatek finančních prostředků pro vyplacení odstupného.

Zaměstnavatel by si měl být vědom, že existují dvě varianty, které v případě nevyplacení odstupného může zaměstnanec vůči němu zvolit. Jednak má zaměstnanec možnost využít postup podle zákona č. 188/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (pozn. nejenom v případě práva na odstupné, ale může jít i o nevyplacené mzdy), jednak může

podat žalobu o vyplacení dlužného odstupného na příslušný soud. Pokud je vyplaceno odstupné, má zaměstnanec po skončení pracovního poměru finanční prostředky na období prvních měsíců

nezaměstnanosti (pozn. nejméně trojnásobek měsíčního výdělku). Odstupné podléhá dani z příjmu, ale neodvádí se z něj pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

(§ 62 až 64 zákoníku práce)

Hromadným propouštěním je skončení pracovních poměrů zaměstnanců na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a to v období 30 kalendářních dnů. Pro posouzení, zda jde o hromadné propouštění, je dále rozhodující jak počet zaměstnanců, kterým byla dána výpověď, tak celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, musí jít o

- 10 zaměstnanců s výpovědí u zaměstnavatele zaměstnávajícího 20 až 100 zaměstnanců
- 10 % zaměstnanců s výpovědí u zaměstnavatele zaměstnávajícího 101 až 300 zaměstnanců
- 30 zaměstnanců s výpovědí u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pro tuto zcela specifickou formu skončení pracovního poměru právní úprava stanoví zaměstnavatelům celý katalog povinností – např. o záměru dání výpovědi informační povinnost vůči odborové organizaci nebo vůči každému zaměstnanci, jestliže u zaměstnavatele odbory nepůsobí, informační povinnosti vůči příslušnému úřadu práce (§ 62 odst. 2 až 7 zákoníku práce).

Pro skončení pracovního poměru výpovědí hromadně propouštěného zaměstnance právní úprava stanoví specifická pravidla pro uplynutí doby skončení pracovního poměru, včetně postupu v případě kdy bylo vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele (§ 63 zákoníku práce).

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Hromadné propouštění je spojeno se složitou procedurou, která znamená pro zaměstnavatele řadu dalších povinností, a to jak vůči úřadu práce, tak vůči odborové organizaci, pokud u zaměstnavatele působí. Dosavadní zkušenosti ukazují, že zaměstnavatelé se snaží této proceduře vyhnout a rozfázovat propouštění tak, aby nebyly splněny podmínky hromadného propouštění. Z hlediska řešení zaměstnanosti ve firmách v době krize se nejedná o specifické věcné řešení, ale o ukončování pracovního poměru se zaměstnanci z důvodů organizačních změn.

ODCHOD DO PŘEDČASNÉHO STAROBNÍHO DŮCHODU – SPECIFICKÉ OPATŘENÍ S VAZBOU NA VĚKOVOU STRUKTURU ZAMĚSTNANCŮ

Při redukci počtu zaměstnanců a propouštění mohou využívat zaměstnavatelé též odchody do předčasného starobního důchodu. Pracovní poměr se zpravidla ukončuje z důvodů organizačních změn se zaměstnancem, který splňuje podmínky vzniku nároku na tzv. předčasný starobní důchod. (Pozn. nejdříve lze odejít do předčasného starobního důchodu 3 roky před dosažením důchodového věku).

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Na rozdíl od ostatních zaměstnanců je zaměstnanec, který odejde do předčasného starobního důchodu, trvale zajištěn předčasným starobním důchodem, který podléhá valorizaci. Důchod nepodléhá

odvodu sociálního a zdravotního pojištění a je osvobozen od daně do roční částky ve výši 36násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu kalendářního roku. Na druhé straně z právní úpravy o důchodovém pojištění vyplývá, že občan, který odejde do předčasného starobního důchodu bude mít starobní důchod trvale a velmi výrazně zkrácen (pozn. redukce výpočtového základu). Na rozdíl od starobních důchodců nemůže poživatel předčasného starobního důchodu vykonávat výdělečnou činnost, která zakládá účast na důchodovém pojištění. V tomto případě by mu výplata důchodu nenáležela. Může tedy vykonávat výdělečnou činnost na základě dohody o provedení práce, která nepodléhá odvodům na pojistné.

VÝKON SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

V praxi jde o to, že zaměstnanec vykonává činnosti pro zaměstnavatele nikoli na základě pracovněprávního vztahu, ale na základě obchodněprávního jako osoba samostatně výdělečně činná.

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

V současné době jde o dost využívané řešení, i když často na hraně zákona, jehož cílem ze strany zaměstnavatelů, je snížit

vedlejší náklady práce v podobě odvodů na sociální a zdravotní pojištění a vyhnout se plnění povinností, které pro ně vyplývají z pracovněprávních a navazujících předpisů spojených s rozsáhlou administrativní agendou.

Pro zaměstnance může být statut OSVČ rovněž výhodný, protože má prostor pro optimalizaci daně z příjmu (může si do nákladů zahrnout různé položky – např. počítač, mobil). Rovněž odvodové zatížení je u něho v této situaci nižší, než u příjmu ze závislé činnosti. Rizika uplatnění tohoto řešení vyplývají z absence pracovněprávní úpravy, která poskytuje zaměstnancům ochranu a malá znalost občanů, jak se jako OSVČ postarat sám o sebe. Nevýhodou pro tuto formu je i podstatné snížení důchodových nároků v případě nízkých odvodů pojistného na sociální zabezpečení.

Využívání výkonu činnosti zaměstnance na základě obchodně závazkového vztahu na místo pracovně právního vztahu má svá

rizika i pro zaměstnavatele. Orgány vykonávající kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů – oblastní inspektoráty práce mohou při kontrole shledat, že OSVČ vykonává pro zaměstnavatele činnost za podmínek, které naplňují znaky závislé práce ve smyslu § 2 odst. 4 zákoníku práce.

V tomto případě může být zaměstnavateli uložena pokuta za porušení pracovněprávních předpisů, protože závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo na základě dohod mimo pracovní poměr. Další sankcí by byly dodatečné odvedení pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V současné době se opět objevují příklady OSVČ – např. u prodavaček, kdy výkon této činnosti splňuje jednoznačně všechny znaky závislé práce.

III. PRÁVNÍ PŘEDPISY O ZAMĚSTNANOSTI – SPECIÁLNÍ OPATŘENÍ MPSV NA PODPORU PODNIKŮ ČELÍCÍCH SOUČASNÉ HOSPODÁŘSKÉ KRIZI

K řešení ekonomických krizí lze využít i ustanovení, která se týkají tzv. pasivní politiky zaměstnanosti, tj. vedení v evidenci uchazečů a pobírání podpory v nezaměstnanosti. Se zaměstnancem je ukončen pracovní poměr zpravidla dohodou nebo výpovědí, ale bez nároku na odstupné zároveň s návrhem nové pracovní smlouvy na dobu neurčitou, přičemž den nástupu je sjednán na pozdější dobu, např. na 1. srpen 2009, apod. Důvodem pro takový postup ze strany zaměstnavatele je např. předpoklad, že za půl roku budou překonány ekonomické potíže a mezi tím bude zaměstnanec registrován v evidenci uchazečů o zaměstnání a kryt sociálními dávkami (podpora v nezaměstnanosti, případně další).

HODNOCENÍ, SOUVISLOSTI

Zaměstnanci mohou při zachování nároku na podporu v nezaměstnanosti vykonávat tzv. nekolidující zaměstnání, které je definováno v zákoně o zaměstnanosti. Jde o výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo o výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Zaměstnanec při tomto postupu zaměstnavatele sice ukončí pracovní poměr, ale nový má zajištěn s tím, že v mezidobí je

kryt podporou v nezaměstnanosti a případným přivýdělkem. Rizikem na druhé straně je, že zaměstnavatel nemusí překonat ekonomické problémy a může zaniknout – i zde však zaměstnanec má šanci nalézt si v době pobírání podpory v nezaměstnanosti prostřednictvím úřadu práce nové zaměstnání.

Východiska pro řešení dopadů ekonomických potíží v oblasti zaměstnanosti obsahuje zákon o zaměstnanosti a to v části upravující jednotlivé instituty aktivní politiky zaměstnanosti. V části upravující problematiku aktivní politiky zaměstnanosti tento zákon uvádí soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Z uvedených právních úprav vyplývá, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- poradenství
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

Právní úprava uvedených institutů je obsažena v ustanoveních § 104 až 120 zákona o zaměstnanosti a podrobnější v navazujících prováděcích předpisech.

Zaměstnavatelům mohou být prostřednictvím úřadů práce

na základě jejich žádosti poskytovány ve stanovených případech finanční příspěvky, které mohou napomoci řešení dopadů jejich ekonomických potíží do pracovněprávních vztahů.

V souvislosti se současnou hospodářskou krizí a v souladu s vládními plány na její řešení v podmínkách České republiky přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci programu Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů, zaměřených na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Výzvy se týkají jednak tzv. grantových projektů – poskytování finančních prostředků formou dotačního řízení a jednak tzv. individuálních projektů, které jsou řešeny z úrovně Ministerstva práce a sociálních věcí a z úrovně úřadů práce.

Dále byly provedeny úpravy v těchto projektech tak, aby je bylo umožněno urychleně zahájit a nastavit v nich takové podmínky, které zajistí přístup co nejširšího spektra podniků k finančním prostředkům, a které umožní, aby tyto prostředky byly poskytovány co nejjednodušším, nejrychlejším a nejefektivnějším způsobem. Jednou z významných úprav je změna v poskytování tzv. přímé podpory v projektech:

- navýšením limitu mzdových příspěvků poskytovaných osobám účastnícím se školení až na trojnásobek minimální mzdy,
- navýšením limitu mzdových příspěvků u všech zaměstnanců až do výše 100 % mzdových nákladů na pracovní místo.

Globální grant – výzva „Školení je šance“ – jedná se o podporu formou grantových projektů, na které mohou zaměstnavatelé – podnikatelské subjekty předkládat od 23. března 2009 projektové žádosti prostřednictvím webové aplikace Benefit (a zároveň je v listinné podobě odeslat na MPSV – Řídící orgán). Na tuto výzvu je vyčleněno celkem 1,8 mld. Kč a projekty bude možno předkládat průběžně až do konce roku 2009.

Individuální projekt „Vzdělávejte se!“ – jedná se o podporu formou poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, o který mohou zaměstnavatelé požádat na úřadech práce od 23. března 2009. Na tento projekt je vyčleněno celkem 1,5 mld. Kč a žádosti o zapojení do projektu budou moci zaměstnavatelé podávat až do 30. 6. 2011.

V obou výše uvedených aktivitách je možno získat finanční prostředky jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to v určitých případech až do 100 % celkových nákladů.

Podrobnější informace o postupu v těchto záležitostech mohou zaměstnavatelé obdržet zejména na příslušných úřadech práce.

Jitka Hejduková
ředitelka sekce zaměstnavatelské