



ZAMĚSTNAVATELSKÝ SVAZ
DŮLNÍHO A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

Ing. Jiří Pöpperl
místopředseda představenstva

V Praze 1. září 2020

Vážený pane prezidente,

v rámci připomínkového řízení jsme obdrželi materiál Ministerstva práce a sociálních věcí, „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“.

Připomínky k návrhu zákona Vám zasílám v příloze dopisu.

Příloha dle textu

S pozdravem

Vážený pan

Jan Wiesner
prezident

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
Praha

Připomínky Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu
k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další související zákony

Obecně:

Navrhovaný zákon by měl pomoci firmám řešit období částečné zaměstnanosti (kurzarbeit). Obsahuje velké množství nejasností a administrativně technických problémů a bude velmi těžké a náročné všechny podmínky splnit a nárok získat.

1) K § 120a (2)

Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci, jehož pracovní poměr ke dni podání žádosti o podporu v době částečné zaměstnanosti trvá alespoň 3 měsíce. Znamená to, že se započítávají zaměstnanci s méně než 3 měsíci pracovního poměru do celkových počtů a následného výpočtu % dle § 120 c), který se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele? Upozorňujeme, že zaměstnanci, kteří by z tohoto důvodu vypadli z této podpory budou zcela logicky odměňováni dle § 209 ZP, který může být vyšší než kurzarbeit, což je nelogické a nespravedlivé.

Tato připomínka je zásadní.

2) K § 120 b (1)

Z aktivace poskytování podpory vypadla oproti předchozím návrhům aktivace na úrovni jednotlivé firmy – zaměstnavatel disponuje potvrzením resortu MPO, že se nachází v dočasných hospodářských potížích, která mohla cíleným způsobem pomoci konkrétním firmám s konkrétními problémy, nyní je vše pouze na nařízení vlády.

Navrhujeme do návrhu zákona tento bod vrátit.

3) K § 120c (1)

Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci, který nemůže konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 zákoníku práce, která u jeho zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů aktivace poskytování podpory podle § 120b odst. 1, a to pokud

- a) zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 60 % jeho týdenní pracovní doby, přičemž tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance tohoto zaměstnavatele, a současně
- b) délka týdenní pracovní doby zaměstnance činí v podpůrní době alespoň 40 % stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 1 zákoníku práce.

Z navrženého mechanismu není zřejmé, jak firmy s větším počtem zaměstnanců, v nichž se uplatňují různé druhy rozvržení pracovní doby, včetně nepravidelného rozvržení pracovní doby, např. krátký/dlouhý týden, budou počítat naplnění těchto podmínek za všechny zaměstnance zaměstnavatele např. i v kombinaci s odpočty zaměstnanců, kteří mají pracovní poměr kratší než tři měsíce nebo nebudou mít nárok v souvislosti s důvody uvedenými v § 120c (2), (např. budou na nemocenské nebo v karanténě). Tyto podmínky by měly být svázané s dotčeným zaměstnancem.

Tato připomínka je zásadní.

- 4) V předloženém materiálu není uvedena informace o tom, zda se podpora v částečné zaměstnanosti hrazená ÚP prostřednictvím zaměstnavatele v kalendářním měsíci bude zahrnovat pro výpočet srážky exekuce nebo insolvence. Mzdové účetní potřebují jasné stanovisko, aby srážky byly řádně realizovány. Žádáme o vysvětlení.
- 5) Mechanismus a časový sled výpočet nároků/přehled nároků pro ÚP, schvalování podpory ÚP/výplata podpory/výplata mzdy je nelogický a nekoresponduje s výplatami standardních mezd
- § 120e) odst. 7 – měsíční přehled nároků na podporu za zaměstnavatele do pátého dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy má být podpora vyplacena,
 - § 120f) odst. 1 – podpora je splatná do 10 kalendářních dnů ode dne doručení přehledu na ÚP,
 - § 120f) odst. 3 – zaměstnavatel je povinen vyplatit podporu zaměstnancům do 5 kalendářních dnů ode dne jejího přijetí,

Podpora by tak byla vyplácena cca 15tý až 20tý kalendářní den po skončení měsíce buď posunutím řádného výplatního termínu, který je však dojednáán v kolektivní smlouvě. Vyplácení v samostatném výplatním termínu je zase technicky problematické. Pro řadu zaměstnanců vznikne problém s úhradou jejich závazků neboť v současné době je jim mzda připsána na účet cca 10tý až 11tý kalendářní den.