

OČEKÁVANÉ NOVINKY V PRACOVNÍM PRÁVU

Ačkoliv to ještě v první polovině letošního roku vypadalo, že nás od 1. ledna 2020 může čekat velké množství změn v pracovním právu, nakonec je jejich počet značně limitován. Na tolik diskutované změny ohledně dovolené, a ještě potřebnější změny ohledně doručování poštou si tak ještě musíme počkat.

Od 1. ledna 2020 by tak mělo dojít k následujícím změnám:

1. „e-neschopenka“

Od příštího roku budou lékaři povinni vystavovat doklad o pracovní neschopnosti zaměstnance pouze elektronicky. Co to znamená pro zaměstnavatele?

Zaměstnavatel již nebude přijímat písemnou neschopenku, a dále ji předávat okresní správě sociálního zabezpečení. Po 14 dnech trvání neschopnosti je zaměstnavatel povinen zaslat české správě sociálního zabezpečení přílohu k žádosti o dávku, a to v elektronické formě. Do přílohy k žádosti o dávku bude zaměstnavatel nově uvádět informaci, kam je zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat. Při skončení dočasné pracovní neschopnosti bude zaměstnavatel zasílat hlášení s údaji potřebnými pro výplatu poslední dávky nemocenského.

Detailní informace o dočasné pracovní neschopnosti každého zaměstnance si bude zaměstnavatel moci ověřit v ePortálu ČSSZ. V systému bude pro zaměstnavatele existovat možnost zasílání automatických notifikací v případě změn dočasné pracovní neschopnosti svých zaměstnanců. To ale samozřejmě nezbavuje zaměstnavatele povinnosti svého zaměstnavatele neprodleně o dočasné neschopnosti informovat, přičemž za nesplnění této povinnosti hrozí zaměstnanci pokuta až do výše 20 000 Kč (stejně tak se postih týká povinnosti zaměstnavatele ohlásit ukončení a dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a změny místa pobytu zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dnů nemoci) Nová služba „Data zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti“ umožní stahovat data o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance do mzdového či obdobného softwaru zaměstnavatele.

Doporučujeme prověřit vnitřní předpisy ve Vašich společnostech stanovující konkrétní povinnosti zaměstnanců při ohlášení dočasné pracovní neschopnosti, zda jsou v souladu s novou právní úpravou.

2. Zvýšení redukční hranice pro náhradu mzdy pro rok 2020

Pro určení výše náhrady mzdy a následně nemocenské, která náleží zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti, se vychází z průměrného výdělku, který se upravuje dle redukčních hranic na základě všeobecného vyměřovacího základu. Tento všeobecný vyměřovací základ, který se pro určení

OČEKÁVANÉ NOVINKY V PRACOVNÍM PRÁVU

průměrného výdělku za hodinu násobí koeficientem 0,175, byl Ministerstvem práce a sociálních věcí pro rok 2020 zvýšen následovně:

- a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 1162 Kč,
- b) druhé redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 1742 Kč,
- c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 3484 Kč.

Navýšení redukční hranice tedy znamená navýšení náhrady mzdy, kterou zaměstnanec dostává v době dočasné pracovní neschopnosti od zaměstnavatele v prvních 14 dnech nemoci. Stejně tak dochází k navýšení nemocenské, kterou zaměstnanec dostává od 15. dne od ČSSZ.

3. Minimální mzda

Od ledna příštího roku by měla vzrůst minimální mzda, a to ze současných 13 350 Kč na 14 600 Kč.

4. Změna výše rodičovského příspěvku

Jak jsme Vás již informovali, Poslanecká sněmovna schválila zvýšení rodičovského příspěvku od ledna 2020 z nynějších 220 000 Kč na 300 000 Kč. V případě vícerčat má rodič právo na 450 000 Kč. Schválená změna byla předložena Senátu, který avizuje, že ji pravděpodobně vrátí Poslanecké sněmovně, neboť bude pravděpodobně požadovat, aby se zvýšení příspěvku týkalo nejen, těch rodičů, kteří k 1.1. 2020 příspěvek pobírají, ale i těch, kteří už jej vyčerpali, např. z důvodu volby rychlejší varianty čerpání. Nabytí účinnosti změny výše rodičovského příspěvku však prý není ohroženo.

Další navrhovanou změnou má být rozšíření možnosti rodiče dítěte do dvou let více se zapojit do pracovního procesu. Nově by totiž rodič, jehož dítě do dvou let věku chodí do jeslí či školky, splnil podmínku vzniku nároku na rodičovský příspěvek, tedy osobní celodenní péče o dítě, pokud by dítě v jeslích či ve školce pobývalo až 92 hodin v kalendářním měsíci. Nynější úprava povoluje pouze 46 hodin.

5. Změny ve vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (nová směrnice EP a Rady (EU) 2018/957)

Nejpozději do 20. července 2020 musí být do českého právního řádu implementovaný směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v EU. Čekají nás následující změny:

- a) dvě kategorie vysílání pracovníků – krátkodobé (do 12 měsíců s možností prodloužení o 6 měsíců) a dlouhodobé – takové rozlišení má praktické dopady na pracovníprávní úpravu, která se na daný pracovní poměr aplikuje; v případě dlouhodobého vyslání pracovníka do jiného členského státu EU se aplikují pracovní podmínky toho členského státu, v němž je práce vykonávána (s výjimkami – např. právní úprava uzavírání pracovní smlouvy), zároveň musí zaměstnavatel nově počítat dobu vyslání těch pracovníků, které postupně pracují na stejné pracovní pozici a na stejném místě jako předchozí pracovník / pracovníci,

OČEKÁVANÉ NOVINKY V PRACOVNÍM PRÁVU

b) rozšíření podmínek, které se uplatní na vyslaného pracovníka, pokud jsou pro něj ve státě vyslání výhodnější – nově musí vyslaný pracovník obdržet všechny minimální složky odměny; tak například pro pracovníky vyslané do ČR změna znamená, že obdrží navíc i příplatek za práci v noci či o víkendu, pro zaměstnavatele to znamená, že bude muset pečlivě ohlídat, aby zabezpečil vyslanému pracovníkovi do jiného členského státu EU stejné podmínky jako v zemi vyslání (do podmínek budou tak například spadat i otázky řešené v kolektivních smlouvách).

bpv BRAUN PARTNERS s.r.o.

Palác Myslbek

Ovocný trh 8

CZ-110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000

Fax: (+420) 224 490 033

www.bpv-bp.com

info@bpv-bp.com

Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezhledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím. I přes pečlivé sestavení tohoto materiálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.