

Zápis

z jednání Pracovního týmu RHSD ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost dne 28. srpna 2014

Přítomni: dle prezenční listiny

Program:

1. **Návrh na zvýšení minimální mzdy**
2. **Činnost agentur práce, agenturní zaměstnávání**
3. **Různé**
 - a. **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (Kurzarbeit)**
 - b. **Fikce platnosti zaměstnanecké karty**

Jednání Pracovního týmu RHSD ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost dne 28. srpna 2014 řídil generální ředitel SP ČR, Ing. Zdeněk Liška, vedoucí pracovního týmu.

I.

Návrh na zvýšení minimální mzdy

JUDr. Trylč a Ing. Kadlecová uvedli návrh na zvýšení minimální mzdy; záměrem vlády je realizace závazku vlády z jejího Programového prohlášení, zohlednit příznivější vývoj ekonomiky a dosáhnout postupně plné funkčnosti minimální mzdy s ohledem na její základní funkce. Cílem je přiblížit se rychleji hranici 40 % průměrné mzdy (cca na hodnotu 11 200 Kč od 1.1. 2018), v letošním roce (bez růstu minimální mzdy) bude dosaženo úrovně cca 33 %, po navrhované úpravě by mohlo být dosaženo zvýšení o cca 1,5 p.b. Nárůst ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance představuje cca 11 260 Kč a celkový dopad vládou navrženého řešení na podnikatelskou sféru odhaduje MPSV na cca 1,3 mld. Kč a na ROPO sféru cca 96 mil. Kč. Návrh neobsahuje změnu úrovně nižší sazby minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu. V současné době je připravováno komplexní řešení pro uplatnění OZP na trhu práce. Připravený návrh KZPS a NR OZP na diferenciaci úrovně minimální mzdy pro invalidní zaměstnance, kteří již pracují za tuto mzdu, a pro nové zaměstnance, není legislativně realizovatelný (z důvodu nerovnosti).

Ing. Liška vyjádřil odmítavý postoj zaměstnavatelů k navýšení minimální mzdy o další 200, tj. o 700 Kč z 8.500 na 9.200. Hlavním důvodem pro odmítnutí návrhu ze strany SP ČR je porušení způsobu, resp. dohody sociálních partnerů, na základě které již bylo dosaženo konsensu se zvýšením minimální mzdy v roce 2015 a to o 500 Kč. Současně vyzval MPSV, aby na jednání RHSD vysvětlilo představy o dalším zvyšování minimální mzdy tak, aby nedošlo k ohrožení českého průmyslu.

JUDr. Hejduková rozvedla stanovisko SP ČR, který zásadně odmítá návrh na další zvýšení minimální mzdy, tj. o 700 Kč. Vzhledem k různé mzdové úrovni mezi odvětvími, jednotlivými firmami, regiony, nebylo jednoduché získat podporu u zaměstnavatelů již na návrh zvýšení minimální mzdy o 500 Kč. Z jednání SP a členských firem jednoznačně vyplynulo, že do budoucna při uvažovaném dalším navýšení minimální mzdy bude nezbytné důkladně zanalyzovat dopady takového zvýšení a při nastavování úrovně minimální mzdy je respektovat. Hranice Kč 9.000 byla firmami označována jako limitující.

Zvýšení minimální mzdy se týká nejenom zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v tzv. 1. tarifním stupni, ale promítá se i do zvýšení tzv. zaručených mezd, tj. vyšších tarifních stupňů, ovlivňuje celkovou výši mzdových podmínek ve firmě a může vést k deformaci nastavení minimální mzdové úrovně. To se týká všech oborů a firem s nižší úrovní mezd.

Minimální mzda se týká podniků a oborů, pro které je cenová hladina pro udržení konkurenceschopnosti klíčová a jejichž marže jsou již nyní nízké, podíl zaměstnanců s nízkými příjmy je například v regionech jako ústecký kraj, tedy kraj s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Návrh na další zvýšení minimální mzdy je podložen argumentací, že v době, kdy se předkládal předchozí návrh na navýšení o 500 Kč, byly údaje o stavu ekonomiky pozitivní, ale v následujícím období byl zaznamenán ještě příznivější vývoj hospodářství. Argumentace zlepšeným výsledkem HDP za 1. čtvrtletí po zkušenostech z minulých let by měla být opatrnější.

Uvalení sankcí vůči Rusku (vedoucí k oslabení ruské ekonomiky, problémům finančního sektoru a souvisejícímu omezení úvěrové aktivity pro tamní firmy, aj.) může například omezit některé obchody v sektorech jako je zemědělství, potravinářský průmysl, sklářský průmysl, odvětví, kde je obecně nižší průměrná mzda, které by byly zejména zasaženy skokovým nárůstem minimální mzdy o 700 Kč.

Je paradoxem, že vláda v této souvislosti připravuje nástroj na podporu a udržení zaměstnanosti v souvislosti s očekávanými dopady mezinárodních ekonomických sankcí vůči Rusku na české podniky, jako např. tzv. kurzarbeit a na druhé straně zcela nelogicky přichází s dalším navýšením minimální mzdy.

JUDr. Samek: Připomněl, že ČMKOS se shoduje se sociálně ekonomickým cílem zvyšování minimální mzdy postupně na 40 % průměrné mzdy, a proto souhlasí i s dalším zvýšením minimální mzdy. Je však názoru, že by se tak mělo dít na základě společných analýz a tripartitní shody dosažené na půdě RHSD. V tomto kontextu vnímá kriticky poslední krok vlády – ČMKOS je názoru, že bylo možné i nové zvýšení minimální mzdy o 200 Kč touto cestou dohodnout.

Doc. Ing. Janíčko, CSc. připomněl pozitivní význam růstu minimální mzdy pro růst koupěschopné poptávky.

Ing. Rychtář vyjádřil jménem zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením stanovisko k minimální mzdě zdůrazňující postoj Národní rady zdravotně postižených, připomněl uzavřenou Deklaraci sociálních partnerů se zástupci osob zdravotně postižených z roku 2013, která byla nyní zpochybněna. Na základě jednání a shody se zástupci organizací osob zdravotně postižených se vyslovil pro zachování přechodně nižší minimální mzdy do konce roku 2016 minimálně pro okruh nízko výkonných zaměstnanců s tím, že do té doby bude připraven systém umožňující snazší zapojení zdravotně postižených osob do práce – dostupný systém sociální a pracovní rehabilitace. Předkládá návrh přechodného ustanovení k nařízení vlády, které by reflektovalo tuto potřebu.

Irena Vlčková vyjádřila jménem Svazu obchodu nesouhlasné stanovisko s dalším zvýšením minimální mzdy.

Ing. Česal vyjádřil jménem ATOK názor, že minimální mzda nepodvazuje koupěschopnost. Zaměstnanci v jednotlivých odvětvích jsou odměňováni podle reálných možností. Např. v textilním a oděvním průmyslu rychlý růst minimální mzdy velmi zvyšuje riziko přenášení výroby do levnějších zemí.

Ing. Sedláček Oznámení záměru zvýšit minimální mzdu o dalších 200,- Kč bez předchozího projednání se sociálními partnery v RHSD je porušením principů sociálního dialogu a dohody o projednávání zásadních opatření. Rovněž procentuální nárůst minimální mzdy o 700,- Kč od 1.1.2015 (8%) by byl nad hranici únosnosti a nekoresponduje s dynamikou růstu ekonomiky. Při zvýšení minimální mzdy na 9000,- Kč bude v oblasti minimální mzdy již 4,8 % zaměstnanců, při zvýšení na 9200,- Kč 5,3%. V oděvním průmyslu, ve kterém je zaměstnáno 14,4 tis. zaměstnanců, se týká 8,73%. Znamená rovněž ve většině odvětví výrazné technické ovlivnění celé struktury mzdových tarifů, snížení nadtarifních složek mzdy a oslabení zásluhovosti v odměňování. Je nutné dát jasnou dlouhodobou koncepci, v kolika skocích by měla minimální mzda dosáhnout úrovně 0,4 průměrné mzdy a rovněž projednat, jak se bude vyvíjet dál, až této úrovně dosáhne. Zda bude kopírovat koeficientem 0,4 průměrnou mzdu v národním hospodářství a potáhne ji růst celé ekonomiky, nebo zda bude stanoven jeden pevný koeficient minimální mzdy k průměrné mzdě jednotlivých odvětví a minimální mzda potáhne ekonomický vývoj těchto odvětví. Argumentace ekonomickým růstem 1. čtvrtletí a 2. čtvrtletí v současné době, vzhledem k předpokládaným vlivům oboustranných sankcí EU a Ruska, již neplatí. KZPS nesouhlasí se zvýšením minimální mzdy na 9200 Kč od 1. 1. 2015.

II.

Činnost agentur práce, agenturní zaměstnávání

J. Vaňásek charakterizoval stručně předložený materiál MPSV. Konstatoval, že počet českých agentur práce již přesáhl opět hranici 1600. V loňském roce zprostředkovaly práci 230 tisícům zaměstnanců. Důležitá je charakteristika subjektů, které se snaží realizovat skryté agenturní zaměstnávání např. formou pronájmu strojního zařízení v jiné společnosti. MPSV na to chce zaměřit mimořádnou kontrolní akci koordinovanou s dalšími státními institucemi vybavenými kontrolními oprávněními v dalších oblastech. Ocenil práci PT RHSD pro agenturní zaměstnávání, která formuluje důležité podněty a návrhy pro změny v této oblasti. Dosud ještě nebyla dosažena shoda o některých opatřeních, které by mohly napomoci vymezit místo agenturního zaměstnávání, např. prostřednictvím stanovení kvót maximálního počtu agenturních zaměstnanců u zaměstnavatele a novou připravovanou metodikou týkající se srovnatelných pracovních a mzdových podmínek.

JUDr. Hejduková ocenila jménem SP ČR materiál MPSV, zdůraznila zejména informace o kontrolní činnosti a jejích poznatcích, která se zaměřuje především na odhalování a potírání skrytého agenturního zaměstnávání, v němž dochází k většině případů porušování práva, zejména v obcházení pracovních podmínek a pravidel odměňování (zásada zajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek).

JUDr. Samek: informoval účastníky jednání o postoji ČMKOS, který vychází z doplňkové role agenturního zaměstnávání, které nesmí nahrazovat aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečovanou Úřadem práce ČR, a které musí být vykonáváno pouze za podmínek stanovených právními předpisy. Ocenil práci skupiny RHSD pro agenturní zaměstnávání, která se zaměřuje na oddělení „zrna od plev“ v oblasti agenturního zaměstnávání, zaměřuje se na odstranění nekalých praktik některých agentur práce a na potírání tzv. agentur práce provádějících „skryté agenturní zaměstnávání“.

JUDr. Kindlová vyslovila názor, že by agentury nemusely již nadále mít právo uzavírat s agenturními zaměstnanci pouze pracovní poměr na dobu určitou, ale tak, jako je

tomu v zahraničí, přijímat agenturní zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou s tím, že by s těmi zaměstnanci pracovali.

Doc. Ing. Janíčko, CSc. zdůraznil potřebu zvyšování odpovědnosti uživatelů za dodržování pravidel při využívání formy agenturního zaměstnávání.

Ing. Pikierská, vyjádřila postoj ASO, který směřuje k vytlačení problémových agentur práce z trhu.

Mgr. Jiří Česal vyjádřil názor KZPS, že výše průměrné mzdy není v přímém vztahu s minimální mzdou, nýbrž že podniky odměňují své zaměstnance podle svých ekonomických výsledků. Dále upozornil na riziko, že růst minimální mzdy může mít u méně výkonných odvětví za následek vyvážení práce do jiných – levnějších zahraničních regionů a tím i růst nezaměstnanosti.

Závěr: Sociální partneři oceňují materiál MPSV, podporují návrhy v něm obsažené směřující k pročištění agenturního zaměstnávání a vyzývají ministerstvo k připravení konkrétních návrhů směřujících k potírání nelegálních forem agenturního zaměstnávání a jeho zneužívání, zejména v otázce srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. Shodli se na potřebě

1. Pokračovat v kontrolní činnosti zaměřené jak na agentury, tak uživatele, zejména se zaměřit na činnost tzv. pseudoagentur.
2. Dokončit práce na přípravě návrhu nové právní úpravy agenturního zaměstnávání podle námětů přijatých pracovní skupinou.

III.

Různé

Ad a) Kurzarbeit

J. Vaňásek informoval o přípravě příspěvku při částečné nezaměstnanosti v reakci na očekávané problémy v zaměstnanosti v souvislosti s uplatňovanými sankcemi vůči Rusku. Bude se vycházet z § 209 ZP, tj. musí alespoň jeden měsíc již tato situace u zaměstnavatele existovat, výpadek by měl být větší než 20%, naopak neměl by dopadat na situace, kdy tento výpadek byl vyšší než 60 %. MPSV připravuje variantní řešení vycházející z diskuzí vedených s ohledem na dopady sankcí v souvislosti se situací na Ukrajině. MPSV požádá o vytvoření pracovní skupiny za účasti zástupců sociálních partnerů, která konkrétní návrh projedná. Bude nutné vyjasnit některé problémy, např. s ÚOHS otázkou „nedovolené podpory“ v rámci hospodářské soutěže, či s Ministerstvem financí s ohledem na finanční náklady takového opatření. MPSV připraví krátký vstupní materiál pro jednání RHSD.

Ing. Liška vyzval, aby předsednictvo RHSD projednalo vytvoření této pracovní skupiny a vyslovil se proti kritériu sezónnosti práce.

JUDr. Samek podpořil návrh projednat a schválit hlavní principy českého „kurzarbeitu“ na předsednictvu a plénu RHSD vzhledem k tomu, že MPSV dosud nemá k dispozici jasné věcné zadání (zásady této úpravy), ustavit pracovní tripartitní skupinu, která na jejich základě připraví příslušný návrh a zdůraznil, aby předběžně byla na vládní straně vyjasněna otázka „přípustnosti podpory zaměstnavatelů“.

Ing. Sedláček jménem KZPS uvedl, že rozhodnutí vlády o uplatnění Kurzarbeitu (částečné nezaměstnanosti) bude nahrávat pouze klíčovými odvětvími a situacím, když nastane

skutečná národní katastrofa. Krizí procházejí i ostatní odvětví, mající nízký podíl na HDP. Doporučil tuto podmínku vyřadit. Pokud jde o pokles 20% po dobu 3 měsíců pro firmu, mělo by být doplněno též „nebo její významnou část“. Firmy se snaží diverzifikovat výrobu, jedna její část prochází krizí, druhá nikoliv, částečná nezaměstnanost dle § 209 ZP se proto týká většinou omezeného okruhu zaměstnanců, nikoliv celé firmy. Období potíží je příliš dlouhé, za tu dobu firma dohodne se zaměstnanci nejprve snížení mzdy, pak přejde na 60%, druhý měsíc rozdává výpovědi. Navrhl proto zkrátit to období. Vznese otázku, kdo bude dostávat 30% od státu: zaměstnavatel na svých 60% nebo zaměstnanec nad 60% zaměstnavatele? Pokud by měla být na mysli druhá varianta, tak Kurzarbeit nemá pro zaměstnavatele žádný ekonomický význam. To je třeba jednoznačně vyjasnit. Dále je zapotřebí vyřadit vliv sezónnosti. Pokud jde o školení zaměstnanců, označil je za nesmysl, každé povolání má svůj režim profesních školení, organizovat „nějaká“ školení za každou cenu bude nejen trapné, ale pro firmy bude znamenat další náklady v období, kdy budou obracet každou korunu. Proto navrhl vyřadit podmínku školení.

Závěr: Sociální partneři podporují návrh MPSV ustavit pracovní skupinu, která rozpracuje konkrétní návrh. Ten by měla předtím v podobě hlavních principů schválit RHSD. Vyzvali proto MPSV, aby připravilo pro jednání RHSD dne 4. září 2014 návrh těchto hlavních principů.

Ad b) Fikce platnosti zaměstnanecké karty

JUDr. Vaňásek informoval o připravovaném legislativním řešení problému, týkající se prodloužení zaměstnaneckých karet v případě, že zaměstnanec požádá Ministerstvo vnitra o prodloužení včas (tj. nejpozději 14 dnů před uplynutím doby platnosti karty), ale Ministerstvo vnitra o jeho žádosti nerozhodne do skončení doby platnosti karty.

JUDr. Hejduková, upozornila, že problematrická se v současné době jeví úprava prodloužení zaměstnaneckých karet v případě, že zaměstnanec požádá Ministerstvo vnitra o prodloužení včas (tj. nejpozději 14 dnů před uplynutím doby platnosti karty), ale Ministerstvo vnitra o jeho žádosti nerozhodne do skončení doby platnosti karty. Zaměstnanecká karta může mít duální charakter, tj. reprezentuje pak povolení k pobytu i povolení (tj. oprávnění k výkonu) zaměstnání. Pokud jde o povolení k pobytu, zákon o pobytu cizinců takovou situaci řeší fikcí platnosti povolení do doby pravomocného rozhodnutí o žádosti (§ 47 odst. 2 ve spojení s § 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců). Pokud jde o oprávnění k výkonu zaměstnání, zákon naopak výslovně fikci platnosti vylučuje (§ 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců, poslední věta). Pokud tedy Ministerstvo vnitra nestihne žádost o prodloužení zaměstnanecké karty posoudit do vypršení platnosti karty, zaměstnanec (přestože žádost podal v souladu se zákonem a nic tedy neporušil) dnem následujícím po skončení platnosti karty nesmí pracovat. Zákon o zaměstnanosti váže oprávnění být zaměstnáván až k okamžiku, kdy Ministerstvo vnitra vydá cizinci potvrzení o splnění podmínek pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty (§ 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Tedy v okamžiku, kdy Ministerstvo vnitra v podstatě o žádosti rozhodlo (byť zřejmě ještě ne pravomocně?) a chybí už jen pořízení biometrických údajů a fyzické vydání prodloužené zaměstnanecké karty (§ 44a odst. 12 zákona o pobytu cizinců).

Možným důsledkem je, že při zachování pracovněprávního vztahu se za této situace bude jednat o nelegální zaměstnávání a zaměstnavateli i zaměstnanci hrozí sankce, u zaměstnavatele i nemožnost žádat o zařazení volného místa do evidence volných pracovních míst obsažitelných držitelé zaměstnanecké karty (§ 37a).

Je tedy potřeba zejména upravit § 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti obdobně jako § 47 zákona o pobytu cizinců (aby i oprávnění být zaměstnáván pokračovalo po uplynutí platnosti karty až do rozhodnutí o žádosti o její prodloužení) a současně zvážit jak zpětné doplnění zaměstnanecké karty do výčtu § 44a odst. 1 zákona o pobytu cizinců (aby bylo jednoznačné, že se na zaměstnanecké karty pokud jde o oprávnění k pobytu vztahuje § 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců potažmo § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců), tak případně změnit třetí větu § 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců proti současnému znění tak, že se § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců výslovně vztahuje i na oprávnění pracovat jako zaměstnanec.

V této souvislosti je nutné provést revizi právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců a povolování jejich pobytu v ČR, která je v důsledku mnoha novel značně nepřehledná, překrývá se a vede k mnoha výkladovým nejasnostem.

V Praze dne 28. srpna 2014

Zapsali: JUDr. Hejduková, JUDr. Samek