

OTÁZKY na Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Odpovědi jsou aktuální k 12. 5. 2020

- 1. Zaměstnanec zaměstnaný na základě zaměstnanecké karty odjel na Ukrajinu koncem března, má tento pracovník nárok na nějakou náhradu mzdy z důvodu uzavření hranic nebo má jen neplacené omluvené volno?**

V případě, že se pracovněprávní vztah bude řídit českým právem, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, a to o jinou důležitou osobní překážku podle § 199 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec je omluven a nemůže z daného důvodu u něj nastat neomluvená absence. Je na zaměstnavateli, zda v daném případě zaměstnanci poskytne náhradu mzdy (zákon ani nařízení vlády č. 590/2006 Sb. to v tomto případě neukládají). Jiná situace by byla, pokud by se zaměstnanec nemohl dostat do zahraničního pracoviště z důvodu karantény, které by se musel podrobit.

- 2. Pracovník z Ukrajiny odjel domů v březnu, došlo k uzavření hranic. Antivirus režim A na základě jakého čísla usnesení vlády a na základě jaké překážky mu není přidělována práce?**

V tomto konkrétním případě jde zřejmě o překážku na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce. Taková překážka v práci však není programem Antivirus kryta.

Na druhé straně, uzavře-li zaměstnavatel provoz pro absenci významné části zaměstnanců a z tohoto důvodu zaměstnancům, kteří jsou v ČR (tedy těm, kteří by se do práce dostat mohli), vyplácí náhradu mzdy z titulu vzniku jiné překážky v práci podle § 208 ZP, pak na takovéto zaměstnance, jedná-li se o zaměstnance v pracovním poměru, může žádat o poskytnutí příspěvku v rámci Programu Antivirus a to konkrétně v jeho režimu B.

- 3. Jakým způsobem postupovat v případě, že zaměstnanec odcestoval před vyhlášením nouzového stavu na UKR, jedná se o jinou překážku na straně zaměstnance? V jaké výši se mu hradí náhrada mzdy?**

V případě, že se pracovněprávní vztah bude řídit českým právem, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, a to o jinou důležitou osobní překážku podle § 199 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec je omluven a nemůže z daného důvodu u něj nastat neomluvená absence. Je na zaměstnavateli, zda v daném případě zaměstnanci poskytne náhradu mzdy (zákon ani nařízení vlády č. 590/2006 Sb. to v tomto případě neukládají). Jiná situace by byla, pokud by se zaměstnanec nemohl dostat do zahraničního pracoviště z důvodu karantény, které by se musel podrobit.

4. Existuje možnost prodloužení povolení na 3 měsíce zaměstnancům, kteří povolení získali, ale nestihli přijet před uzavřením hranic?

Pro účely vydání schengenského víza na 90 dnů je nutné podat novou žádost o vydání povolení k zaměstnání. Dle zákona o zaměstnanosti lze Povolení k zaměstnání prodloužit, nicméně by nebylo ze strany zastupitelského úřadu pro účely vydání schengenského víza akceptováno. Dále upozorňujeme na to, že povinné náležitosti by také pravděpodobně byly neaktuální (především pracovní smlouva).

5. Bude se zvyšovat základní mzda? Pokud ano, bude možné změnit mzdu na integrovaném portálu jednoduchou cestou nebo zase je nutné vyhlásit nová pracovní místa?

Pokud pojmem základní mzda míníte minimální mzdu, tuto výši minimální mzdy stanovuje vláda ČR svým nařízením (aktuálně nařízení vlády č. 347/2019 Sb. ze dne 9. prosince 2019). U volných pracovních míst, u kterých je výše mzdy/platu uvedena ve výši odpovídající minimální mzdě, probíhá po vyhlášení příslušného nařízení vlády automatická plošná změna iniciovaná Úřadem práce ČR a není nutné hlásit nová volná pracovní místa. V případě jakékoliv jiné změny, která je změnou charakteristiky volného pracovního místa, je nutné volné místo nahlásit znovu Úřadu práce.

6. Do jakého data musejí opustit ČR zaměstnanci na Schengenská krátkodobá víza, kterým se s vyhlášením stavu nouze prodloužil pobyt?

Z území ČR musí vycestovat nejpozději 16. 7. 2020.

7. Jaká je hranice nezaměstnanosti od které se budou realizovat kroky k ochraně pracovního trhu? Máte již představu, o jaké procentuální číslo se může jednat?

K ochraně pracovního trhu dochází stále.

Prioritou ochrany pracovního trhu jsou občané ČR. Občané EU/EHP a Švýcarska mají volný vstup na trh práce, stejně jako občané třetích zemí s trvalým pobytem a další kategorie uvedené v §98 zákona o zaměstnanosti. Trh práce v ČR lze chránit před vstupem občanů třetích zemí, kteří nemají volný vstup na trh práce (jde o cca 18% ze všech cizinců).

V případě Zaměstnanecké karty a Modré karty se provádí test trhu práce v časovém rozmezí, které se přizpůsobuje aktuální situaci na pracovním trhu. Test trhu práce provádí ÚP a prověřuje, zda je místo možné obsadit uchazečem o zaměstnání. V případě Povolení k zaměstnání se přihlíží na situaci na trhu práce.

V případě, že bude stoupat nezaměstnanost, kontaktní pracoviště ÚP budou zvyšovat délku testu trhu práce na 30 dní a obsazovat místa uchazeči o zaměstnání. V případě Povolení k zaměstnání je možné toto nevydat, pokud bude situace na trhu práce nepříznivá.

Další opatření v případě vysoké nezaměstnanosti by mohla mít vliv na celé Programy pracovní migrace a jejich parametry.

8. Pokud sem přiletí náš zaměstnanec z Ukrajiny, musí mít platný negativní test již z Ukrajiny nebo si ho může do 72 hod. nechat udělat v ČR, aby nemusel do 14denní karantény. Může pak pokračovat v práci řidiče mezinárodní kamionové dopravy po EU?

Při vstupu jsou tito zaměstnanci povinni předložit lékařské potvrzení o absolvování PCR testu, doplněné o potvrzení z příslušné laboratoře, jinak nelze vstoupit na území + omezení volného pohybu po území ČR po dobu 14 dnů od vstupu na území ČR. Nelze tedy doložit do 72 hod. po vstupu na území.

V nezbytných případech lze umožnit vstup i bez předložení potvrzení o absolvování testu a test absolvovat na území ČR. Osobám, jejichž vstup je považován za nezbytný, lze výjimečně umožnit vstup na území ČR i bez předložení potvrzení o absolvování testu. Nezbytnost potvrzuje pouze ministr gesčně příslušný za dané odvětví. Tyto osoby mají povinnost absolvovat test RT-PCR na přítomnost SARS-CoV-2 do 72 hodin po vstupu na území ČR a potvrzení předložit místně příslušné krajské hygienické stanici.

Pracovníci v mezinárodní dopravě jsou oprávněni vstoupit na území ČR/EU (občan třetí země na i na pobytové oprávnění v jiném státě EU, schengenské vízum)

Musí mít potvrzení pro pracovníky mezinárodní dopravy (vzor MV na webu) nebo průkaz o profesní způsobilosti řidiče.

9. Co dělat, když pracovní povolení na 3 měsíce končí dne 20. 5. 2020. je možné využít ještě 60 dní po skončení nouzového stavu a pokračovat v zaměstnání?

Cizinci, kterým v době nouzového stavu skončila platnost jejich dosavadního povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu na území ČR, budou moci z území vycestovat v době 60 dnů od skončení nouzového stavu (tj. do 16. 7. 2020). Cizincům bude po tuto dobu tolerována jak práce, tak pobyt na území ČR.

10. Mám hlášenko na již neplatný datum, je možné posunout datum na hlášení, aniž by procházel znovu testem trhu práce?

Ano, je možné posunout datum na stávající hlášení, aniž by znovu proběhl test trhu práce. Stačí telefonicky nebo e-mailem upozornit dané kontaktní pracoviště ÚP. Pozor, nelze ale měnit délku pracovně-právního vztahu či další charakteristiky volného pracovního místa (např. druh práce, místo výkonu práce, pracovní a mzdové podmínky, požadavky, předpokládaná délka, navýšení počtu volných pracovních míst, smlouva na dobu určitou či neurčitou).

11. Není test trhu práce trochu administrativní brzda v současné a nejbližší době?

Během nouzového stavu volná pracovní místa do centrální evidence propadávala již druhý den po zadání. Po skončení nouzového stavu, tzn. od 17. 5. 2020, je opět nastaven test trhu práce. Pobočka ÚP ČR má možnost nastavit dobu testu trhu práce v rozmezí 10 - 30 dnů s ohledem na situaci na trhu práce.

12. Je možné u starých hlášení zvýšit počet volných míst?

Dojde-li u volného pracovního místa vhodného pro cizince k aktualizaci kteréhokoli z údajů (kromě data nástupu, resp. data na hlášení, viz otázka č. 16), který je součástí základní charakteristiky, případně k navýšení počtu volných pracovních míst, je nezbytné zadat NOVÉ volné pracovní místo.

13. Proč nelze na hlášení volného pracovního místa z roku 2018 v některých případech upravit nebo např. vymazat i částečný pracovní poměr?

Dojde-li u volného pracovního místa vhodného pro cizince k aktualizaci kteréhokoli z údajů, který je součástí základní charakteristiky, případně k navýšení počtu volných pracovních míst, je nezbytné zadat volné pracovní místo znovu jako nově nahlášené.

14. Je potřeba hlásit volné pozice na ÚP v rámci Schengenského krátkodobého víza za účelem zaměstnání?

Ano. Zaměstnavatel, který zamýšlí na území ČR zaměstnat cizince na základě jakéhokoliv pracovního oprávnění, je v souladu s ustanovením § 86 zákona o zaměstnanosti povinen oznámit volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, KrP ÚP ČR, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (tj. určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, zda jde o zaměstnání na dobu určitou a jeho předpokládanou

délku, případně informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit).

15. Jak je to v současné době s 1,2 násobkem zaručené mzdy u zaměstnaneckých karet, pokud nyní máme pracovníky doma na překážkách kvůli koronavirové krizi? Musíme vyplácet celý 1,2 násobek vždy nebo jen % z něj jako ostatním pracovníkům na prostojích?

V Programu kvalifikovaný zaměstnanec je stanoveno, že zahraniční zaměstnanec bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat alespoň ve výši 1,2 násobku zaručené mzdy odpovídající příslušné skupině prací podle příslušného nařízení vlády. Nicméně v případě překážek bude vyplácena poměrná část (v %) dle typu překážky ze mzdy/platu cizince podle zákoníku práce. Zaměstnávání cizinců v ČR musí být v souladu se zákoníkem práce.

Vyplácení mzdy se řídí zákoník práce – více informací naleznete v desateru MPSV – viz odkaz

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020+%281%29.pdf/.

16. Jaká je aktuální výše mzdy na hlášenky na modré karty.

Dle Sdělení MPSV č. 147/2020 Sb. výše průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR v roce 2019 ve výši 34 125 Kč činí pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 průměrná hrubá roční mzda v ČR 409 500 Kč.

$34\,125 \cdot 1,5 = 51\,187,5$ Kč (výše pro modré karty)

<https://www.mpsv.cz/web/cz/sdeleni-mpsv-c.-147/2020-sb>

17. Jak postupovat, pokud by firma rušila některá volná pracovní místa z organizačních důvodů a má na nich i zaměstnanecké karty? Musí tedy zrušit i všechna ostatní místa pod tímto číslem volného místa z ÚP, která v evidenci zůstávají?

Je na zaměstnavateli, která volná pracovní místa bude požadovat zrušit. Obsazená místa, na kterých už je vydaná zaměstnanecká karta, v systému zůstávají. V případě změn u volných pracovních míst je nutné kontaktovat příslušnou pobočku ÚP, na které jsou místa vedena.

18. Uvažuje se nadále i o potřebě trhu na cizince nekvalifikované nebo nízko kvalifikované – kuchaře, úklidové a pomocné pracovníky, dělníky do výroby či stavebnictví?

I do budoucna bude pokračovat realizace Programu kvalifikovaný zaměstnanec, který je určen pro zahraniční pracovníky, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 4 – 8 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Současně zahraniční pracovníci mohou krajskou pobočku Úřadu práce požádat o vydání povolení k zaměstnání (nejčastěji dle § 92 zák. č. 435/2004 Sb.), v takovém případě žádné omezení týkající se CZ-ISCO třídy pro zaměstnání cizince není uplatňováno. K uvedenému povolení k zaměstnání musí cizinec podat žádost o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, což v současné situaci není možné.

V obou případech se přihlíží k situaci na trhu práce. Při vysoké nezaměstnanosti mohou být přijata další opatření pro vyšší ochranu českého trhu práce.