



Žádost:

Žádost o poskytnutí informace ze dne 31. 12. 2021 dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, s doplněním ze dne 7. 1. 2022 ve věci počtu zaměstnanců ústředí ČSSZ, aktuálně obsazovaných pracovních pozic, dotčených pracovněprávních předpisů, vybraných pracovněprávních institutů užívaných v ústředí ČSSZ a pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění hrazené ČSSZ jako zaměstnavatelem.

Odpověď:

Úvodem předesílám, že v ústředí ČSSZ působí většina zaměstnanců ve služebním poměru v režimu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“). Dle terminologie cit. zákona se jedná o státní zaměstnance. Zbývající část zaměstnanců působí v ČSSZ v režimu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). V dalším textu je pro obě skupiny používán jednotný pojem „zaměstnanci“ s tím, že v případě potřeby odlišit jednotlivé skupiny zaměstnanců bude u zaměstnanců ve služebním poměru v režimu zákona o státní službě používán pojem „státní zaměstnanci“.

K Vámi požadované informaci týkající se počtu zaměstnanců ústředí ČSSZ Vám sděluji, že ke dni 31. 12. 2021 pracovalo v ústředí ČSSZ celkem 1 486 zaměstnanců.

K Vámi požadované informaci týkající se právní úpravy vztahů mezi ústředím ČSSZ a jeho zaměstnanci Vám sděluji, že v případě státních zaměstnanců je základním právním předpisem zákon o státní službě, na nějž navazují podzákoné právní předpisy (zejména nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, a nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců ve znění pozdějších předpisů). Právní vztahy mezi ústředím ČSSZ a jeho zbývajícími zaměstnanci se řídí zákoníkem práce a na něj navazujícími podzákonými předpisy (zejména nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů).

K Vámi požadované informaci týkající se obsazovaných pozic v ústředí ČSSZ Vám sděluji, že přehled aktuálně obsazovaných pozic naleznete na našich webových stránkách pod těmito odkazy:

- služební poměr: <https://www.cssz.cz/web/cz/volna-mista-sluzebni-pomer>,
- pracovní poměr <https://www.cssz.cz/web/cz/volna-mista-pracovni-pomer>.

K Vámi požadované informaci ohledně používání některých typů smluv či jiných pracovněprávních institutů a o jejich právní úpravě (resp. o údajích, které mají tyto úkony obsahovat) Vám sděluji, že otázky související se vznikem pracovního poměru jsou upraveny v § 30 – 39 zákoníku práce. V ČSSZ je používán pracovní poměr na dobu určitou (upraven v § 39 zákoníku práce) i pracovní poměr na dobu neurčitou. Obsahové i formální náležitosti pracovní smlouvy jsou upraveny v § 34 zákoníku práce. Nadto zákoník práce obsahuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (§ 37) a dále povinnosti vyplývající z pracovního poměru (§ 38 zákoníku práce). Za podmínek uvedených v § 178 a 178a zákona o státní službě lze zaměstnancem v pracovním poměru obsadit i volné



místo, na němž by měl jinak vykonávat státní službu státní zaměstnanec ve služebním poměru. Dočasné přidělení není v ČSSZ využíváno.

V případě státních zaměstnanců se využívá služební poměr na dobu určitou i na dobu neurčitou. Právní úprava předpokladů pro přijetí do služebního poměru a vzniku služebního poměru je obsažena v § 22 a násl. zákona o státní službě. Základní informace o služebním poměru jsou v případě státního zaměstnance obsaženy v rozhodnutí, jímž je daný státní zaměstnanec přijímán do služebního poměru (§ 30 zákona o státní službě obsahuje výčet údajů výrokové části tohoto rozhodnutí).

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti patří mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejichž právní úprava je obsažena v § 74 – 77 zákoníku práce. Dohoda o provedení práce je upravena v § 75 a dohoda o pracovní činnosti v § 76 zákoníku práce. Obě tyto dohody jsou v ústředí ČSSZ využívány.

Pružná pracovní doba je v případě zaměstnanců upravena v § 85 zákoníku práce. Pružné rozvržení pracovní doby je v ústředí ČSSZ využíváno.

Totéž platí i v případě státních zaměstnanců s tím, že pružné rozvržení služební doby je upraveno v § 100 zákona o státní službě. Podle § 100 odst. 2 cit. zákona se na pružné rozvržení služební doby použijí ustanovení § 85, 97 a 98 zákoníku práce.

Institut sdíleného pracovního místa upravuje § 317a zákoníku práce. V ústředí ČSSZ není využíván.

Práce z domova je v případě zaměstnanců i státních zaměstnanců v ústředí ČSSZ využívána. V případě zaměstnanců lze tuto práci vykonávat na základě dohody uzavřené podle § 40 a 317 zákoníku práce. V případě státních zaměstnanců je uzavírána dohoda o výkonu služby z jiného místa ve smyslu § 117 odst. 1 zákona o státní službě.

Konto pracovní doby je upraveno v § 86 a 87 zákoníku práce. Z ustanovení § 86 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že konto pracovní doby nesmí být uplatněno mimo jiné u zaměstnavatele, kterým je stát. Konto pracovní doby tedy není v ústředí ČSSZ využíváno.

K Vámi požadovaným informacím týkajícím se délky pracovní doby Vám sdělují, že úprava pracovní doby a doby odpočinku je obsažena v § 78 – 100 zákoníku práce. Podle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Podle § 79 odst. 1 zákoníku práce činí stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně (s výjimkami uvedenými v odst. 2). Lze říci, že plným pracovním úvazkem je tedy výkon práce v rozsahu pracovní doby 40 hodin týdně (jedná se o mimoprávní pojem). Podle § 80 zákoníku práce lze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednat kratší pracovní dobu s tím, že výše odměny odpovídá této kratší pracovní době. O kratší pracovní době se hovorově mluví jako o částečném úvazku, přičemž velikost úvazku vyjadřuje rozsah kratší pracovní doby (např. 20 hodin týdně = poloviční úvazek). Kratší pracovní doba je v ČSSZ využívána.

V případě státních zaměstnanců je úprava služební doby a doby odpočinku obsažena v § 99 – 103 zákona o státní službě. Zákon o státní službě počítá při úpravě služební doby s využitím ustanovení zákoníku práce upravujících pracovní dobu. To se projevuje tak, že na jednotlivá ustanovení zákoníku práce přímo odkazuje. Stanovená služební doba činí 40 hodin týdně (§ 99 odst. 2 zákona o státní službě ve spojení s § 79 odst. 1 zákoníku práce). Kratší služební dobu povoluje služební orgán (zjednodušeně řečeno vedoucí konkrétního služebního - správního úřadu). V případě ústředí ČSSZ je služebním orgánem ústřední ředitel ČSSZ. Kratší služební doba je v ústředí ČSSZ využívána.



K Vámi požadovaným informacím týkajícím se odvodů placených zaměstnavatelem za zaměstnance Vám sdělují, že sazby pojistného na sociální zabezpečení jsou upraveny v § 7 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle odstavce 1 písm. a) cit. ustanovení činí v současné době sazba pojistného u zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Okruh poplatníků pojistného je upraven v § 3 shora uvedeného zákona. Toto hradí i ČSSZ jako zaměstnavatel.

Zaměstnavatelé jsou dále plátcí veřejného zdravotního pojištění, a to podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Za podmínek stanovených tímto zákonem odvádějí zaměstnavatelé pojistné na veřejné zdravotní pojištění i za zaměstnance, a to formou srážky ze mzdy. Podle § 2 odst. 1 cit. zákona činí výše pojistného 13,5 % (resp. pro zaměstnavatele 9%) z vyměřovacího základu za rozhodné období. Toto hradí i ČSSZ jako zaměstnavatel.