

O B S A H:

- 1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE II. ČÁST**
- 2/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI SE ZMĚNAMI V ZÁKONÍKU PRÁCE**
- 3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ**
- 4/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PŘIJATÉ V SOUVISLOSTI SE ZMĚNAMI V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ**
- 5/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ**
- 6/ ZMĚNY V ZÁKONU O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE**
- 7/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI**
- 8/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DAŇOVÉHO BONUSU**
- 9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Přílohy: Pozvánky na semináře
 Vánoční TEST**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme změny v zákonech, které by měly začít platit od 1. ledna 2012. Změny, které byly již schváleny, ale začnou platit až od roku 2013 nebudeme zatím komentovat, protože by Vás mohly pouze zmást... V příloze tohoto čísla najdete pozvánku na lednové semináře, které budou zaměřeny na roční zúčtování záloh daně z příjmů.

UPOZORNĚNÍ: v současné době byste již měli mít zálohové faktury na naše služby v roce 2012. Poradenství bude fungovat jako v roce 2011, tzn. telefonické konzultace na 2 telefonních číslech od pondělí do čtvrtka od 8,00 do 12,00 hod. Kromě toho minimálně jedenkrát měsíčně informační servis v tištěné podobě a slevy na námi pořádaných seminářích. Všichni, kteří zaplatí včas zálohovou fakturu, obdrží začátkem roku 2012 aktuální brožury „Démonický pomocník“ a „ABCedník“ a v DIS č. 1/2012 také přístupové jméno a heslo pro vstup na naše placené stránky a na stahování našich právních předpisů zdarma.

1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE – II. ČÁST

V § 78 v odst. 1, kde se vymezují některé pojmy, došlo k několika změnám, proto jej uvádíme v novém znění:

- (1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je
- a) 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,
 - b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
 - c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
 - d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
 - e) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
 - f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
 - g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
 - h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,
 - i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

- j) *noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,*
k) *zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,*
l) *rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,*
m) *nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

Byla vypuštěna definice týdne (nově je v § 350a) a doplnila se naopak definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Došlo k zpřesnění zaměstnance pracujícího v noci, kdy musí alespoň 3 hodiny odpracovat v průměru alespoň jednou týdně (za vyrovnávací období).

V § 80 je upravena kratší pracovní doba takto:

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Zde se doplnilo, že kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby se předešlo snahám sjednávání kratší pracovní doby např. v kolektivní smlouvě.

§ 82, který definoval rovnoměrné rozvržení pracovní doby a **§ 84a** byly zrušeny a **§§ 83 a 84** byly změněny takto:

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Z těchto změn vyplývá, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a písemný rozvrh týdenní pracovní doby musí být vypracován pro všechny zaměstnance zásadně nejpozději 2 týdny předem.

Zcela změněn byl **§ 85, pružné rozvržení pracovní doby**, a to takto:

(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) *V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.*

(4) *Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).*

(5) *Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní*

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění a

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) *V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.*

U pružného rozvržení pracovní doby došlo k výraznému uvolnění v tom, že vyrovnávací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby může být až 26 týdnů (pokud jsou odbory dokonce až 52 týdnů).

V **§ 86**, který řeší **konto pracovní doby** se změnil odst. 1 tak, že zavedení konta pracovní doby vnitřním předpisem lze jen u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace a doplnil se odst. 4, jenž zní:

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Z toho vyplývá, že je možno převést práci přesčas v kontu pracovní doby do následujícího vyrovnávacího období v rozsahu nejvýše 120 hodin, avšak pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě. Pokud by se v kolektivní smlouvě tento způsob uplatnil, náležela by zaměstnancům stálá mzda ve výši 85% průměrného výdělku (viz změna v **§ 120 odst. 2** „Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.“) a zároveň by jim bylo třeba vyplatit odstupné ve výši podle **§ 67 odst. 1 písm. d)**, tj. 3 měsíce plus měsíce podle odpracovaných let u zaměstnavatele). V případě práce ve dnech pracovního klidu je u zaměstnanců, kterým se přesouvá práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období, nutno dodržet i nově vložený **odst. 5 v § 91** (Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4).

Další změnou u konta pracovní doby je zrušení povinnosti vést každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní a odpracovanou pracovní dobou (zrušen odst. 3 v § 87).

V § 96 odst. 1 je u evidence vložena věta: *Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce apod.* Novinkou je, že musí být přesně evidován začátek a konec směny.

V § 114 (mzda nebo náhradní volno za práci přesčas) se změnil odst. 3 takto:

(3) Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

Z této změny vyplývá, že je možno se všemi zaměstnanci sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu až 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců bude možno přihlédnout až k celkovému rozsahu práce přesčas, tj. maximálně 416 resp. 417 hodinám.

V § 116 (mzda za noční práci) a v § 118 (mzda za práci v sobotu a neděli) se v odstavcích 1 mění věta druhá takto: *„Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku“.*

Zde se umožňuje sjednat jinou minimální výši a způsob poskytování příplatku za práci v sobotu a neděli a v noci i individuálně. Dosud to umožňovalo pouze ujednání v kolektivní smlouvě.

V § 122 (určení platu) se vkládá nový odst. 2, který zní takto:

(2) Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno. Smlouva o smluvním platu musí být uzavřena písemně; pro obsah smlouvy se použije přiměřeně § 136.

Pokud bude sjednán smluvní plat, nebudou zaměstnanci náležet žádné jiné složky platu, kromě odměny (§ 134) nebo nově zavedené cílové odměny (§ 134a).

V § 127 (plat nebo náhradní volno za práci přesčas) se vkládá odst. 3, který zní:

(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

I u zaměstnanců ve státní správě, kterým náleží příplatek za vedení, bude nově stanoven plat s přihlédnutím k určitému rozsahu práce přesčas.

Vkládá se nový **§ 134a (cílová odměna)**, který zní:

Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

Cílovou odměnu bude možno, při splnění výše uvedených podmínek, poskytnout všem zaměstnancům, nejen těm, kterým bude stanoven smluvní plat.

V **§ 142** se vkládá **nový odst. 4** (dosavadní odst. 4 a 5 se mění na 5 a 6), který zní:

(4) Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.

Při tomto zasílání mzdy bude třeba zajistit, aby měl zaměstnanec **mzdu k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu**. Při zasílání mzdy na zaměstnancem určený účet (§ 143 odst. 1) stačí i nadále, aby byly odeslány nejpozději v termínu výplaty mzdy.

Dochází ke změně **§ 143 odst. 1**, který bude nově znít takto:

(1) Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

Z toho vyplývá, že zaměstnavatel bude povinen poslat mzdu zaměstnance na jakýkoliv účet, který zaměstnanec určí.

Díky změnám v **§ 152** nebudou **cestovní náhrady** poskytovány při „cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn“, ale při „**mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn**“ a kromě toho budou cestovní náhrady poskytovány i při **dočasném přidělení zaměstnance** podle § 43a.

V **§ 159 odst. 2** se vkládá věta: *Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.*

Zde se bude jednat např. o přenosné tramvajenky, které zajistí zaměstnavatel pro své zaměstnance.

V § 163 odst. 3 se vkládá věta: *Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou v odstavci 2.*

Z toho vyplývá, že v případně poskytnutí jídla charakteru snídaně, oběda nebo večeře je třeba určit míru krácení stravného, pokud tak zaměstnavatel neučiní, krátí se vždy o maximální výši, tj. o 70%, 35% resp. 25%. Toto platí i pro zahraniční pracovní cesty (§ 170 odst. 5). U zaměstnanců, kterým je poskytován plat, se musí vždy krátit za každé poskytnuté jídlo o 70%, 35% nebo 25% (§ 176 odst. 3).

POZOR: vzhledem k tomu, že předmětem daně nejsou u zaměstnanců cestovní náhrady do výše pro státní sféru, mělo by být méně krácené stravné u podnikatelů předmětem daně z příjmů a tím i odvodu sociálního a zdravotního pojištění (§ 6 odst. 7 zákona o daních z příjmů).

Podle nově vloženého **odst. 4 v § 176** platí u zaměstnanců, kterým je poskytován plat toto:

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

a) *5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,*

b) *12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.*

Obdobná změna je provedena i v § 179, kde se vložily odst. 3 a 4, podle kterých se krátí obdobně i zahraniční stravné v rozpočtové sféře.

V § 170 se změnil **odst. 3 (výše zahraničního stravného)** takto:

(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Zde dochází k zpřísnění v poskytování zahraničního stravného tak, že plné stravné bude v případě pracovní cesty nad 18 hodin, dvoutřetinové při cestě 12 až 18 hodin a třetinové stravné při cestě kratší 12-ti hodin, avšak alespoň 1 hodina.

V § 192 odst. 5 (krácení nebo neposkytnutí náhrady mzdy) se nakonec vkládá věta:

Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).

Tzn., že pokud dostane zaměstnanec výpověď podle § 52 písm. h) pro zvlášť hrubé porušení režimu práce neschopného, nelze mu již z téhož důvodu snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy.

V § 194 se doplnilo, že i u zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o provedení práce, je třeba pro účely poskytování náhrady mzdy předem určit rozvržení práce do směn. Je to z toho důvodu, že dohoda o provedení práce bude při odměně nad 10 tis. Kč zakládat účast na NP a v těchto případech by náhrada mzdy náležela.

V § 206 byl zrušen odst. 3, který říkal, že náhrada mzdy nebo platu nepřísluší, jestliže zaměstnanec neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci. Takže nově budeme absentérům náhradu mzdy vyplácet...

V § 209 (částečná nezaměstnanost) se změnil odst. 2 a zrušil odst. 3, takže nově zní:

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Po této změně může o „částečné nezaměstnanosti“ v organizaci, kde nepůsobí odborová organizace rozhodnout sám zaměstnavatel, a to bez žádosti na Úřad práce.

Kompletně byl změněn § 218, který nově řeší čerpání dovolené takto:

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

(4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Z těchto změn vyplývá, že při čerpání dovolené se již nebude rozlišovat mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny. Pokud zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené ani do 30. 6. následujícího roku, může si určit čerpání dovolené i sám zaměstnanec. Jestliže nebude dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kal. roku z důvodu pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen ji určit po skončení těchto překážek v práci.

Po změnách v § 222 bude možno proplácet dovolenou **jen při skončení pracovního poměru**, a to i u pedagogických a akademických pracovníků v plném rozsahu.

V § 310 (**konkurenční doložka**) došlo k zásadní změně v tom, že peněžité vyrovnání bude poskytnuto ve výši nejméně poloviny průměrného výdělku (dosud je to průměrný výdělek) za každý měsíc plnění závazku. Konkurenční doložku bude možno sjednat i před uplynutím zkušební doby.

V § 313, který řeší **potvrzení o zaměstnání** se vložilo, že se bude vystavovat i při skončení dohody o provedení práce (dosud jen při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti). Dále se v odst. 1 vypustilo, že se na potvrzení o zaměstnání musí uvádět, zda byl pracovněprávní vztah ukončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Zároveň s tím se změnil i text odst. 2 takto:

(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Takže, pokud o to zaměstnanec požádá, budou údaje o těchto skutečnostech uvedeny v odděleném potvrzení včetně toho, zda byl pracovněprávní vztah ukončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem.

V § 330 dochází u **zániku práva** ke změně textu:

K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 4, § 57, § 58, 59, 72, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3, § 315 a 339a odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Změněný § 333 řeší nově **počítání času** takto:

Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

V § 338 se doplnilo, že v případě **přechodu práv a povinností**, přechází práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Za §§ 338 a 339 se vkládá **nový § 339a**, který zní:

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností

z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).

V případě přechodu práv a povinností se bude moci zaměstnanec u soudu domáhat určení, že se podstatně zhoršily pracovní podmínky u nového zaměstnavatele. Pokud tuto námitku soud uzná, bude náležet zaměstnanci odstupné ve výši podle délky zaměstnání u zaměstnavatele.

Za § 346 se vložily nové **§§ 346a až 346c**, které řeší to, co bylo dosud v § 2 odst. 6 (práce fyzických osob ve věku do 15 let...), v § 13 a § 14 (zaměstnavatel nesmí přenášet na zaměstnance riziko z výkonu závislé činnosti apod.) a z nového § 346c vyplývá, že *zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.*

V novém **§ 350a** je uvedena **definice týdne** takto: *Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.*

Tato definice se použije všude, kde se v zákoníku hovoří o týdnu.

V **§ 351** se změnil text takto: *„Má-li být v základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 použit průměrný výdělek, musí se postupovat při jeho zjištění jen podle této hlavy“.*

Z toho vyplývá, že i po zrušení § 363 odst. 2, se **při zjišťování průměrného výdělku nebude možno odchýlit od §§ 352 až 362.**

Změnil se celý **odst. 1 § 363**, to jsou paragrafy, kterými se **zapracovávají předpisy Evropských společenství** a od kterých je možno se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Zároveň se zrušil odst. 2 § 363, ve kterém byly uvedeny paragrafy od nichž se nebylo možno odchýlit vůbec.

Důležitá, pro správnou aplikaci novely ZP, jsou i **přechodná ustanovení**:

První přechodné ustanovení zní: *Pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí ZP, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.*

Tzn., že např. při výpovědi podle § 52 písm. c), která byla dána v roce 2011, se zaměstnanci poskytne odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku bez ohledu na počet odpracovaných let u zaměstnavatele.

Třetí přechodné ustanovení zní: *Doba překážek v práci podle § 35 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, pro které zaměstnanec nekoná ve zkušební době práci a o které se zkušební doba prodlužuje, se řídí dosavadními právními předpisy.*

Tzn., že pokud zaměstnanec čerpal ve zkušební době dovolenou v roce 2011, nebude se zkušební doba o tuto překážku v práci zkušební doba v roce 2012 prodlužovat. Pokud by ji čerpal v roce 2012, tak již ano.

Páté přechodné ustanovení zní: *Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, není možné použít, došlo-li k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.*

Tzn., že pokud zaměstnanec porušil v roce 2011 režim práce neschopného, nelze mu dát z tohoto důvodu v roce 2012 výpověď. Pokud poruší režim PN v roce 2012, tak již je možno dát výpověď podle § 52 písm. h).

Podle **šestého přechodného ustanovení** je možné uplatnit odstupné podle novelizovaného ZP až na případy výpovědi dané po 31. 12. 2011. Stejně by se postupovalo i v případě okamžitého zrušení ze strany zaměstnance, pokud nevyplacení mzdy bylo až v roce 2012. Jestliže byla dána výpověď v roce 2011, musí dostat zaměstnanec odstupné podle ZP platného v letošním roce, i když u zaměstnavatele pracoval pouze půl roku...

Podle **sedmého přechodného ustanovení** je možno uplatnit snížení vyplácené náhrady mzdy u soudu až v případě neplatného skončení pracovního poměru, které nastalo v roce 2012.

Podle **přechodných ustanovení osm a devět** může sám zaměstnavatel vyhlásit částečnou nezaměstnanost až v roce 2012. O případech, které nastaly do 31. 12. 2011 rozhodne Úřad práce podle znění ZP platného do 31. 12. 2011.

Podle **přechodného ustanovení dvanáct** může zaměstnanec uplatnit postup podle nově vloženého § 339a až na případy převodu práv a povinností, které nastaly po 31. 12. 2011.

2/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI SE ZMĚNAMI V ZÁKONÍKU PRÁCE

V zákonu **589/92 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení** se v § 3 odst. 1 písm. b) bodu 2 rozšířil okruh poplatníků pojistného o zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce.

V **§ 8 odst. 3** se změnil text takto:

*Započitatelný příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž skončilo zaměstnání malého rozsahu **nebo zaměstnání vykonávané na základě dohody o provedení práce**, a příjem zúčtovaný v dalším kalendářním měsíci, popřípadě kalendářních měsících ve výši, která nezaložila v tomto měsíci, popřípadě měsících účast na nemocenském pojištění, se považují za příjem zúčtovaný v kalendářním měsíci, v němž úhrn započitatelných příjmů zahrnovaných do posledního kalendářního měsíce, ve kterém naposledy trvalo zaměstnání malého rozsahu **nebo zaměstnání vykonávané na základě dohody o provedení práce**, dosáhl výše zakládající účast na pojištění v tomto měsíci.*

Z toho vyplývá, že se bude postupovat stejně, jako u zaměstnání malého rozsahu. Např. pokud zaměstnanec pracoval na dohodu o provedení práce od měsíce ledna do měsíce března za měsíční odměnu 10000 Kč a v měsíci květnu byla vyplacena

ještě dodatečná odměna z dohody ve výši 6000 Kč. V tomto případě se přičte částka 6000 Kč k odměně za poslední měsíc (tj. k 10000 Kč v březnu). Jelikož je součet vyšší než 10000 Kč, částka 10000 Kč se „přesune“ do měsíce května k částce 6000 Kč. Vyměřovacím základem v květnu bude 16000 Kč, z kterých se odvede pojistné na SZ (tento postup je v souladu s výkladem ing. Ženíškové z MPSV – viz kniha Pojistné na SZ, 3. aktualizované vydání k 1. 1. 2011, strana 66).

V zákonu **155/95 Sb. o důchodovém pojištění** se mezi okruh důchodově pojištěných osob doplnili v § 5 odst. 1 písm. f) zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce.

V zákonu **48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění** se v § 5 písm. a) bod 3 doplnil text, takže nově zní:

3. osoby činné na základě dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění (dále jen „započitatelný příjem“),

Z toho vyplývá, že zdravotní pojištění by se z dohody o provedení práce neodvádělo pouze při příjmu do 10000 Kč.

Zároveň se v témže paragrafu vypustil bod 4, který řešil „zaměstnance na nepravdivou výpomoc“, jelikož tento vztah již nelze delší dobu podle ZP se zaměstnanci sjednat.

V zákonu **435/2004 Sb. o zaměstnanosti** se v § 39 odst. 2 doplnilo nové písm. b), které zní:

b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,

Dosavadní písm. b) až d) se označují za písm. c) až e).

Z této změny vyplývá, že zaměstnanec, s kterým bude ukončen pracovněprávní vztah pro porušení režimu práce neschopného, nebude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti.

V zákonu **187/2006 Sb. o nemocenském pojištění** se v § 5 písm. a) bodu 5 doplnilo, že za zaměstnance se pro účely NP považují i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce.

Do zákona se vložil **nový § 7a**, který řeší účast na NP zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce a který zní:

(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.

(2) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši uvedené v odstavci 1; ustanovení § 7 odst. 3 platí zde obdobně. Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

(3) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod podle odstavce 2 dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku uvedenou v odstavci 1; zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

Z tohoto nového paragrafu vyplývá, že pokud bude odměna z dohody o provedení práce vyšší než 10000 Kč, bude zakládat účast na nemocenském pojištění a bude se z ní odvádět pojistné na SZ a jak bylo uvedeno výše i pojistné na VZP.

V § 15 se doplnilo, že ochranná doba neplyne, kromě jiného, i z dohody o provedení práce.

V § 39 odst. 5 a § 42 odst. 4 se doplnilo, že pracovníci na dohodu o provedení práce nebudou mít nárok na ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství.

Přechodné ustanovení ke vzniku pojištění u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce říká: *Jestliže činnost zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce byla vykonávána ke dni 31. prosince 2011 a je nadále vykonávána po tomto dni, považuje se 1. leden 2012 za den nástupu těchto zaměstnanců do zaměstnání. Pro účely stanovení rozhodného období se považuje 1. leden 2012 za den vzniku nemocenského pojištění.*

Účinnost novely ZP a změn v dalších zákonech je od **1. 1. 2012**.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Změny v zákonu o nemocenském pojištění začnou platit prvním kalendářním dnem měsíce následujícího po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Pokud bude schvalovací proces dokončen do konce roku 2011 a zákon bude vyhlášen ještě v prosinci, budou změny platit od 1. 1. 2012. Jestliže dojde k vyhlášení zákona až v měsíci lednu, bude zákon platit od 1. 2. 2012. Pro naši práci jsou nejdůležitější tyto změny:

V § 5 písm. a) se doplňují body 16 až 20, to jsou nově pojištěné skupiny:

16. *společníci a jednatelé společností s ručením omezeným a komanditisté komanditní společností, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou touto společností odměňováni, a ředitelé obecně prospěšné společností, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou touto společností odměňováni,*

17. *prokuristé, pokud se jejich příjem z činnosti prokuristy považuje za příjem ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů,*

18. *členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří jsou za činnost v těchto orgánech odměňováni, pokud se jejich příjem za činnost v těchto orgánech považuje za příjem ze závislé činnosti nebo funkční požitky podle zákona o daních z příjmů,*

19. *likvidátoři, pokud se jejich příjem z činnosti likvidátora považuje za příjem ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů,*

20. *vedoucí organizačních složek právnické osoby uvedených v § 167c, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice.*

Z toho vyplývá, že od účinnosti zákona budou nemocensky pojištěni opět společníci a jednatelé s. r. o. a také členové kolektivních orgánů (představenstvo, dozorčí rada

apod.), pokud jsou jejich příjmy považovány za příjmy ze závislé činnosti (a to jsou, viz § 6 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů). Tím, že budou jednatelé a členové statutárních orgánů nemocensky a důchodově pojištěni, odpadnou do budoucna i problémy s judikátem, který napadal souběh pracovního a obchodněprávního vztahu u jedné organizace. Nově se bude ze všech těchto vztahů odvádět všechno, takže si „šéfové“ musí zvolit, z jakého vztahu bude pojištěn... Pokud by jednatelé nebo členové statutárních orgánů pracovali na základě obchodněprávního vztahu, nenáležela by jim v případě pracovní neschopnosti náhrada mzdy v prvních 21. kal. dnech jejího trvání.

V **§ 6** (podmínky účasti na pojištění) se mění **odst. 3** takto:

(3) Zaměstnanci jsou účastni pojištění též, jestliže jejich zaměstnání nemělo trvat a ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více těchto zaměstnání a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu; zaměstnanci jsou účastni pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

Z tohoto nového odstavce vyplývá, že se příjmy z tzv. „krátkodobých zaměstnání“ budou v kalendářním měsíci sčítat a dosáhnou-li alespoň 2500 Kč, budou v tomto měsíci nemocensky pojištěni.

V **§ 8** (souběh pojištění z více zaměstnání) se doplnil text: „*Je-li však společník společnosti s ručením omezeným současně jednatelem téže společnosti s ručením omezeným, je pojištěn z těchto činností jen jednou*“.

V **§ 10** (vznik a zánik pojištění) se doplnilo, kdy vzniká a zaniká pojištění nově pojištěných skupin zaměstnanců (společníci, jednatelé, členové statutárních orgánů). Např. jednatelem vzniká pojištění dnem, kdy začal konat práci a končí dnem ukončení této práce.

V **§ 10 odst. 4** se doplnilo, že v případě navazujícího znovuzvolení člena kolektivního orgánu do funkce, se nebude jednat o zánik pojištění, ale o pokračování pojištění. Musí na sebe ale bezprostředně navazovat, stejně jako je to u zaměstnanců v pracovním poměru. POZOR: toto pokračování pojištění se nevztahuje na ostatní nově pojištěné skupiny zaměstnanců (společníci, jednatelé, prokuristé apod.)

V **§ 10 se ruší odst. 9**, který řešil přerušení pojištění, ale který nikdy nebyl v praxi aplikován. Stejně tak se v některých dalších paragrafech vypouští text o přerušení pojištění.

V **§ 14 se ruší odst. 3**, který řešil situaci, kdy zaměstnanec v době trvání zaměstnání nastoupil do dalšího zaměstnání na dobu pracovního volna v prvním zaměstnání. Pokud došlo k pojistné události, náležely mu dávky pouze z dalšího zaměstnání. Po zrušení tohoto ustanovení budou dávky náležet z obou těchto činností. Tento odstavec ztěžoval situaci hlavně ženám, které si při rodičovské dovolené přivydělávaly u jiného zaměstnavatele a potom např. měly nastoupit na další peněžitou pomoc v mateřství.

V návaznosti na zrušení odst. 3 v **§ 14 se ruší v § 15 odst. 4 písm. b)**, takže ochranná lhůta z dalšího zaměstnání bude plynout.

V § 18 odst. 5 se u vzniku sociální události v měsíci vstupu do zaměstnání doplnil nový text, takže zní takto:

Jestliže sociální událost u zaměstnance vznikla v kalendářním měsíci, v němž vzniklo pojištění zaměstnance, je rozhodným obdobím období od vzniku pojištění zaměstnance do konce tohoto kalendářního měsíce a pokud zaměstnání netrvalo do konce tohoto kalendářního měsíce, do dne, kterým zaměstnání skončilo.

Z toho vyplývá, že pokud např. zaměstnanec nastoupí do zaměstnání 5. dne v měsíci a toto zaměstnání ukončí k 25. dni měsíce o potom v ochranné době onemocní bude rozhodným obdobím doba od 5. do 25. dne a nikoliv již do konce měsíce. Zde docházelo k rozmělnění denního vyměřovacího základu.

V § 18 se mění věta první v odst. 6 takto:

Nemá-li zaměstnanec v rozhodném období stanoveném podle odstavce 3 vyměřovací základ nebo není-li v rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, je rozhodným obdobím první předchozí kalendářní rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ.

Tzn., že v rozhodném období (12 kalendářních měsíců) musí být nově alespoň 7 kal. dnů. Pokud není, musíme hledat předchozí kalendářní rok, kde bude započitatelný příjem a alespoň 30 kal. dnů.

V § 18 odst. 7, kde jsou řešeny **vyloučené dny**, se vypouští to, že se nesměly vylučovat dny pracovního volna bez náhrady příjmu. Takže od účinnosti zákona se budou dny neplaceného volna opět vylučovat. Toto mělo velice nepříznivý dopad na ženy, které si požádaly o neplacené volno do 4 let věku dítěte a potom nastoupily do práce a onemocněly nebo ošetřovaly dítě.

V § 19 odst. 1 se ruší písm. c) a d), což znamená, že se již nebude za vznik pojištění v případě přiznání invalidity považovat den, v němž byla uznána invalidita, ale rozhodné období se zjistí z předchozích 12 kal. měsíců.

V § 19 odst. 6 dochází ke změně u rozhodného období, pokud není rozhodným obdobím 12 kalendářních měsíců (tj. vstup do zaměstnání v průběhu roku, pokud není celých 12 kalendářních měsíců nebo vznik sociální události v měsíci vstupu do zaměstnání - § 18 odst. 4 a 5). Nově musí být v rozhodném období **alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ** (dosud stačilo 5 kalendářních dnů). Takže nově musí být v jakémkoliv rozhodném období vždy alespoň 7 kalendářních dnů ve všech případech vzniku pracovní neschopnosti nebo jiné sociální události. V případě, že není v rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů použije se u těchto skupin příjem, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl.

Na konec odst. 6 se vkládá ještě tento text: *Jde-li o zaměstnání malého rozsahu, považuje se v tomto případě za denní vyměřovací základ jedna třetina vyměřovacího základu zaměstnance dosaženého v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost.*

Tzn., že u zaměstnání malého rozsahu se nepoužije příjem, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, ale jedna třetina vyměřovacího základu.

V § 19 odst. 7 se u zaměstnanců, u kterých není předchozí kalendářní rok s alespoň 30 kalendářními dny, se považuje za denní vyměřovací základ jedna třetina

započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost.

V § 19 se vkládá nový **odstavec 13**, který zní:

(13) Nemůže-li příslušný orgán nemocenského pojištění zjistit vyměřovací základy zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce rozhodného období, považuje se za vyměřovací základ zaměstnance za jednotlivý kalendářní měsíc minimální mzda platná v kalendářním měsíci; to neplatí u zaměstnání malého rozsahu.

Toto může nastat např. v případě, že zaměstnavatel zanikl a nevyplnil přílohu k žádosti o dávku NP.

V § 28 se doplňuje nový **odstavec 7**, který zní:

(7) Nemocenské se nevyplácí po dni, kterým končí dočasná pracovní neschopnost podle § 59 odst. 2, i když den ukončení dočasné pracovní neschopnosti nebyl vyznačen na rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Z tohoto odstavce vyplývá, že v případě přiznání invalidity se zastaví výplata nemocenského až třicátým dnem, následujícím po dni přiznání invalidity.

V § 32 odst. 1 se na konci **písm. e)** doplnil text, z kterého vyplývá, že si po dohodě obou z manželů může převzít peněžitou pomoc otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, ale **nejméně na 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích** (dosud mohl i jen na jeden den).

V § 36 se zároveň s touto změnou doplnil odst. 3, podle kterého se peněžitá pomoc nevyplácí muži, který převzal peněžitou pomoc a není splněna podmínka nejméně na 7 kalendářních dnů.

Podle přechodného ustanovení neplatí podmínka 7 kal. dnů na případy, kdy vznikl nárok na peněžitou pomoc před účinností zákona.

V § 39 odst. 5 a v § 42 odst. 4 se doplnilo, že členové statutárních orgánů nebudou mít nárok na ošetrovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství.

V § 39 se doplnil nový **odst. 6**, podle kterého nemá pojištěnec nárok na ošetrovné v době, kdy pobírá od zaměstnavatele náhradu mzdy v době prvních 21 kal. dnů pracovní neschopnosti.

Podle změněného § 50 lze nově uzavřít dohodu o srážkách z dávek NP i na pohledávku dlužného výživného.

V § 56 se doplňuje nový **odst. 6**, který řeší **povolování vycházek lékařem** a zní:

Vycházky podle odstavce 2 písm. c) může ošetřující lékař povolit pouze v rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu dočasně práce neschopného pojištěnce a který nenarušuje stanovený léčebný režim. Ošetřující lékař může vycházky povolit podle věty první nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin; přitom vymezení konkrétní časový úsek nebo úseky těchto vycházek. Výjimečně může ošetřující lékař v případech, kdy mimořádně náročný léčebný plán, probíhající intenzivní léčba, nepříznivé vedlejší účinky léčby nebo celkově závažný zdravotní stav neumožňují pojištěnci, aby využil pevně stanovenou dobu vycházek, na žádost dočasně práce neschopného pojištěnce a po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění uděleného na základě žádosti ošetřujícího lékaře povolit, aby si tento pojištěnec volil dobu

vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Povolit vycházky podle věty třetí lze nejvýše na dobu 3 měsíců; takto lze vycházky povolit i opakovaně.

Zde dochází k zprůsnění v povolování vycházek, kdy je již lékař nebude moci povolovat bez jakéhokoli omezení a jejich rozsah bude uveden na neschopence, čímž se zlepší možnosti kontroly ze strany zaměstnavatele.

V § 61 písm. j) se doplnilo mezi povinnosti ošetřujícího lékaře to, že musí potvrdit pojištěnci na předepsaném tiskopise **nejméně 1x za měsíc** trvání pracovní neschopnosti a v případě, že je delší než 21 kalendářních dnů, její trvání k 21. kalendářnímu dni.

Tzn., že zde se doplnila jednoznačně povinnost lékaře vydat minimálně 1x za měsíc tzv. „lístek na peníze“.

Stejnou povinnost má nově lékař i u ošetřovného (§ 69), kdy musí alespoň 1x za měsíc vystavit trvání potřeby ošetřování. To bude aktuální v případě, že bude ošetřovné přecházet do dalšího měsíce.

V § 84 odst. 2 se mezi úkoly OSSZ doplnilo nové **písm. u)**, které zní:

u) vystavují na žádost zaměstnavatele pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку poskytované z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání písemné potvrzení o plné výši nemocenského; toto potvrzení vystavují okresní správy sociálního zabezpečení též na žádost příslušného služebního útvaru pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na služebním příjmu.

Z toho vyplývá, že od účinnosti zákona bude moci zaměstnavatel požádat OSSZ o písemné potvrzení, kolik bylo zaměstnanci, který má nárok na náhradu za ztrátu na výděлку, vyplaceno na nemocenském.

Do § 116 odst. 5 se mezi údaje, které sdělují OSSZ zaměstnavatelům, doplnila písm. **c) a d)**, která zní:

c) že výše nemocenského za kalendářní den se stanoví sazbou 50 % podle § 31, a to do 8 dnů ode dne, kdy orgán nemocenského pojištění zjistil skutečnosti, které mají za následek stanovení nemocenského v této výši,

d) údaje potřebné pro provádění výkonu rozhodnutí formou srážek ze mzdy, a to do 8 dnů ode dne, kdy orgán nemocenského pojištění tyto údaje zjistil; orgán nemocenského pojištění tyto údaje sděluje jen tehdy, pokud sám provádí výkon rozhodnutí srážkou z dávek.

Z písm. d) vyplývá, že pokud OSSZ provádí srážky z dávek NP, je povinna údaje potřebné pro jejich provádění sdělit zaměstnavateli.

Podle doplněného písm. e) do § 116 odst. 6 sděluje OSSZ zaměstnavateli na jeho žádost čerpání podpůrcí doby jeho zaměstnance.

Podle **přechodných ustanovení** je ten, kdo plnil povinnosti zaměstnavatele ke dni předcházejícímu účinnosti zákona u společníků, jednatelů, prokuristů nebo členů statutárních orgánů, povinen do 30 dnů od účinnosti zákona, je přihlásit na OSSZ. Těmto nově pojištěným skupinám vzniká pojištění dnem účinnosti zákona a rozhodným obdobím je období od účinnosti zákona. Tzn. že je budeme přihlašovat buď do 30. ledna 2012 (v případě, že bude zákon vyhlášen v prosinci) nebo do 1. března 2012, pokud by byl zákon vyhlášen až v měsíci lednu (rok 2012 je přestupný proto by 30 dnů uplynulo až 1. 3. 2012).

4/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PŘIJATÉ V SOUVISLOSTI SE ZMĚNAMI V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ**▪ Zákon 589/92 Sb. o pojistném na SZ**

Do **§ 3 odst. 1 písm. b)** se mezi zaměstnance, kteří jsou povinni platit pojistné, doplnily nové skupiny pojištěnců (prokuristé, členové statutárních orgánů apod. jednatele se nedoplňují, ti už tam jsou dosud pod bodem 14).

V **§ 3** se mění **odstavce 2 a 3** tak, že všechny skupiny pojištěnců budou platit pojistné na nemocenské i důchodové pojištění. Dosud bylo povinné odvádění pojistného u všech skupin pouze na důchodové pojištění, např. u společníků a jednatelů se neplatilo pojistné na NP. Nově se u všech skupin zaměstnanců bude odvádět jak pojistné na nemocenské pojištění, tak na důchodové pojištění.

V návaznosti na tuto změnu se mění i **§ 5a**, podle kterého je vyměřovacím základem zaměstnavatele úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Toto je možné díky tomu, že u všech skupin zaměstnanců se platí nemocenské i důchodové pojištění.

V **§ 7 odst. 1 písm. a)** se **ruší** bod 3, kde byla **sazba pojistného** u zaměstnavatele **21,5%**, která platí v současné době pro společníky a jednatele (nejsou nemocensky pojištěni). Tím, že od účinnosti zákona budou také nemocensky pojištěni, bude za ně platit zaměstnavatel **25%**, jako za ostatní zaměstnance.

▪ Zákon 155/95 Sb. o důchodovém pojištění

Do **§ 5** se mezi důchodově pojištěné osoby doplňují nově pojištěné skupiny zaměstnanců s výjimkou společníků a jednatelů, kteří již důchodově pojištěni byli.

V **§ 8 se ruší odst. 2**, který řešil důchodové pojištění společníků a jednatelů. Zde byla uvedena podmínka pro pojištění ve výši jedné čtvrtiny součinu VVZ a koeficientu pro jeho přepočet (v roce 2011 to je 6200 Kč). Všechny nově vložené skupiny důchodově pojištěných osob vč. společníků a jednatelů budou pojištěny při jakékoliv výši příjmů.

Poznámka: v DIS 10/2011 z tohoto důvodu nebude platit zvýšení hranice pro účast na důchodovém pojištění společníků a jednatelů při příjmu 6300 Kč. Pokud by však zákon začal platit až od 1. 2. 2012, platila by hranice 6300 Kč ještě v měsíci lednu.

V **§ 34**, který řeší zvyšování důchodů při výkonu výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod, se doplnil **nový odst. 6**, kde se uvádí, jak postupovat při zvyšování starobního důchodu při souběhu nároku na starobní důchod a invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně: „*Pokud pojištěnec, který splnil podmínky nároku na starobní důchod podle § 29 odst. 1 nebo 3, po vzniku nároku na tento důchod vykonával výdělečnou činnost a pobíral přitom invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo plný invalidní důchod, přičte se doba této výdělečné činnosti k době pojištění získané do vzniku nároku na starobní důchod*“.

Tzn., že i v případě tohoto souběhu se bude doba výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod zhodnocovat, i když byl pobírán v této době invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

▪ **Zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů**

V § 25 odst. 1 se z písm. d) vypustil tento text: „odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob“.

Z toho vyplývá, že od účinnosti zákona již **nebudou odměny členů statutárních orgánů daňově uznatelné**. Je to z toho důvodu, že se z nich bude odvádět obojí pojistné a budou zakládat účast na pojištění.

▪ **Zákon 99/63 Sb., občanský soudní řád**

V § 299 odst. 1 se **ruší písm. c) a d)**, která ukládala provádění srážek ze mzdy i z ošetřovného a z vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Vzhledem k tomu, že administrativa s tím spojená je větší než získané srážky, byly srážky z těchto dávek zrušeny.

Účinnost změn v zákonu o nemocenském pojištění a v některých dalších zákonech je od data účinnosti, tj. buď od 1. 1. 2012, nebo od 1. 2. 2012.

5/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

První okruh změn je proveden zákonem, kterým se mění zákon 96/93 Sb. o stavebním spoření a zákon o daních z příjmů, kde se potvrdily změny, které zrušil v letošním roce Ústavní soud. Takže od daně osvobozené budou příjmy v § 4 odst. 1 písm. s), a to:

s) *příspěvek fyzickým osobám poskytovaný podle zákona upravujícího stavební spoření a státní podporu stavebního spoření.*

Od 1. 1. 2012 bude od daně **osvobozen příspěvek maximálně ve výši 2000 Kč ročně**.

Další okruh změn vyplývá ze zákona o zvýšení DPH v letech 2012 a 2013. Tímto zákonem se mění i zákon o daních z příjmů takto:

- v § 35c odst. 1 se zvyšuje **roční daňové zvýhodnění na vyživované dítě na 13404 Kč** (dosud 11604 Kč), což představuje měsíčně částku **1117 Kč** (dosud 967 Kč)
- v § 35c odst. 3 se zvyšuje **roční daňový bonus na částku 60300 Kč** (dosud 52200 Kč)
- v § 35d odst. 4 se zvyšuje výše **měsíčního daňového bonusu na 5025 Kč** (dosud 4350 Kč).

Podle přechodného ustanovení bude možné použít tyto částky až od zdaňovacího období kalendářního roku 2012.

Zvýšení daňového zvýhodnění na vyživované dítě o 1800 Kč ročně a o 150 Kč měsíčně, ročního daňového bonusu o 8100 Kč a měsíčního daňového bonusu o 675 Kč reaguje na zvýšení dolní sazby DPH na 14%. Tímto zvýšením daňového zvýhodnění by se měl snížit dopad zvýšení dolní hranice DPH na rodiny s dětmi.

Při zúčtování mzdy za měsíc leden 2012 bude uplatněno daňové zvýhodnění ve výši 1117 Kč a daňový bonus za měsíc leden může být až ve výši 5025 Kč.

Další změna vyplývá již ze současného znění zákona o daních z příjmů, kde od 1. 1. 2012 bude **sleva na poplatníka zvýšena zpět na 24840 Kč**. Snížení na 23640 Kč

(tzv. povodňová daň) platilo pouze pro rok 2011. Takže při zúčtování mzdy za měsíc leden 2012 se uplatní sleva na poplatníka opět ve výši 2070 Kč.

Díky tomu, že od účinnosti zákona, kterým se mění zákon o nemocenském pojištění, budou **nemocensky pojištěni i členové statutárních orgánů**, je třeba při výpočtu daně z příjmů u těchto zaměstnanců navyšovat základ daně na superhrubou mzdu (nově i o pojistné na SZ). Díky tomu dojde k poklesu jejich příjmů.

Poslední změna v zákonu o daních z příjmů vyplývá rovněž ze změn v zákonech přijatých v souvislosti se změnami v nemocenském pojištění. Zde se z daňově neuznatelných výdajů vypustily odměny členů statutárních orgánů (§ 25 odst. 1 písm. d). I tato změna bude platit až od účinnosti zákona, kterým se mění zákon o NP.

6/ ZMĚNY V ZÁKONU O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

Zákon .../2011 Sb. mění zákon o pomoci v hmotné nouzi, zákon o sociálních službách, zákon o životním a existenčním minimu a zákon o státní sociální podpoře. Pro naši práci jsou nejdůležitější změny v zákonu o státní sociální podpoře. V zákonu 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se mění tyto paragrafy:

V **§ 3**, kde se řeší okruh oprávněných osob, se v odst. 1 a 2 doplnilo, že oprávněné osoby musí mít na území ČR bydliště. Bydliště se bude posuzovat podle zákona o pomoci v hmotné nouzi (§ 5 odst. 6).

Vkládá se nový **§ 27a**, podle kterého je možno poskytovat příspěvek na bydlení maximálně 84 měsíců v období 10 kalendářních let.

Kompletně se mění **§§ 30 až 32**, které řeší **podmínky nároku na rodičovský příspěvek**. § 30 nově zní takto:

(1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak.

(2) Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku podle odstavců 3 a 4 je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

(3) Rodič může volit výši rodičovského příspěvku, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ podle věty první, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.

(4) Rodič může volit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže

- a) lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,
- b) ke dni narození nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrčí doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě;

odstavec 3 věta druhá platí i zde.

(5) Nelze-li stanovit žádnému z rodičů v rodině k datu narození nejmladšího dítěte v rodině denní vyměřovací základ podle odstavců 3 a 4, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

(6) Dojde-li v rodině ke změně osob, které jsou pro stanovení výše rodičovského příspěvku posuzovány jako rodiče, a v souvislosti s tím

- a) dojde ke změně výše vyměřovacího základu podle odstavce 3 nebo 4, nebo
b) dojde k takové změně, že lze rodičovský příspěvek stanovený podle odstavce 4 stanovit podle odstavce 3,

stanoví se rodičovský příspěvek podle nově splněných podmínek, a to od kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž ke změně podmínek došlo.

(7) Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby nebo ke změně podle odstavce 5. Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje.

(8) Jestliže po odpočtu všech vyplacených částek rodičovského příspěvku od celkové částky 220 000 Kč zbývá částka, která je nižší než částka, která byla naposledy na rodičovském příspěvku vyplacena, vyplatí se tento rozdíl ve splátce rodičovského příspěvku náležejícího za poslední kalendářní měsíc.

Z tohoto nového paragrafu vyplývá, že **rodičovský příspěvek** může být **poskytován nejdéle do 4 let věku dítěte**, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena celková částka **220000 Kč**.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžitě pomoci v mateřství.

Volbu výše rodičovského příspěvku podle odst. 3, tj. v pásmu 7600 až 11500 Kč, můžou provést **rodiče**, jestliže alespoň jeden z nich má k datu narození dítěte **70% 30násobku denního vyměřovacího základu** v částce přesahující **7600 Kč až do částky 11500 Kč**. Zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí však překročit 70% 30 násobku. Tato varianta se bude týkat všech rodičů, kteří mají měsíční příjem 11000 Kč nebo vyšší. Např. rodič s denním vyměřovacím základem 400 Kč by si

mohl zvolit výši rodičovského příspěvku maximálně ve výši 8400 Kč $(400 \times 30) \times 0,7$. Maximální výši rodičovského příspěvku 11500 by si mohli zvolit všichni rodiče, kteří mají hrubý příjem 16500 Kč a vyšší.

Volbu výše rodičovského příspěvku podle odst. 4, tj. až do 7600 Kč, můžou provést rodiče, jestliže alespoň jeden z nich má k datu narození dítěte **70% 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7600 Kč**. Toto se bude týkat *např. rodiče, který má denní vyměřovací základ 300 Kč. U něho by mohl činit rodičovský příspěvek maximálně 6300 Kč $(300 \times 30) \times 0,7$* . Tento způsob volby mi mohl provést ještě rodič, který má hrubý příjem cca 5490 Kč a výše rodičovského příspěvku by mohl činit maximálně 3843 Kč.

Nelze-li u žádného z rodičů k datu narození dítěte **provést volbu výše rodičovského příspěvku podle odst. 3 nebo 4**, náleží rodičovský příspěvek do konce 9 měsíce věku ve výši **7600 Kč** a od desátého měsíce ve výši **3800 Kč**.

Nově půjde změnit volbu výše rodičovského příspěvku, nejdříve po uplynutí 3 kal. měsíců a nelze ji provést zpětně. *Např. rodič měl vyšší příjem a zvolil si rodičovský příspěvek ve výši 11500 Kč. Po určité době zjistil, že by jej chtěl pobírat po delší dobu, tak si jeho výši snížil na 9000 Kč měsíčně. Pokud o změnu požádá Úřad práce a ke změně výše dojde až po 3 měsících, je vše v pořádku.*

Poskytování rodičovského příspěvku dítěti dlouhodobě zdravotně postiženému nebo těžce zdravotně postiženému v délce 7 až 15 let bylo z § 30 zákona vypuštěno a bude řešeno poskytováním příspěvku na péči. Podle přechodných ustanovení se bude rodičovský příspěvek zdravotně postiženým mladším 3 let poskytovat až do 3 let věku dítěte. U starších 3 let se výplata rodičovského příspěvku provede naposledy za měsíc prosinec 2011.

Naopak se do zákona doplnilo, že v případě, že nejmladšímu dítěti v rodině náleží příspěvek na péči, nenáleží rodičovský příspěvek (**§ 30b odst 4**).

Podle změny v **§ 31 odst. 1** bude muset být podmínka bydliště na území ČR splněna u oprávněné osoby i u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek. Podle přechodného ustanovení by se ale tato podmínka měla uplatnit až pro nárok na dávky, které vzniknou po 31. 12. 2011.

Ke změně dochází v **§ 31 odst. 3**, kde se řeší případy, kdy je splněna podmínka celodenní péče a kdy rodičovský příspěvek náleží. Nově bude **podmínka celodenní péče splněna**, jestliže dítě do dvou let věku **navštěvuje jesle, mateřskou školu apod. v rozsahu nepřevyšujícím 48 hodin v kalendářním měsíci** (dosud 5 dnů). **Děti starší než dva roky budou moci nově navštěvovat tato zařízení bez omezení.**

Podle přechodného ustanovení pod bodem 4, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek, na který vznikl nárok přede dnem účinnosti tohoto zákona a který bude náležet i po 31. 12. 2011, může rodič

- čerpat rodičovský příspěvek po 31. 12. 2011 podle právní úpravy současné, nebo
- nejdříve od 1. 1. 2012 požádat o změnu rodičovského příspěvku podle nové právní úpravy. V tomto případě by se vyplacený rodičovský příspěvek do konce roku 2011 započítal na celkový limit 22000 Kč.

Vkládá se nový **§ 54a**, zvláštní ustanovení o neplnění povinné školní docházky, který umožňuje snížit celkovou výši rodičovského příspěvku až o částku 22800 Kč v případě, že si dítě neplní řádně povinnou školní docházku.

7/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI

V zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti dochází k těmto změnám:

V **§ 20**, který řeší vhodné zaměstnání se **doplnil odst. 3**, který zní: *Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.*

V **§ 25** jsou provedeny změny ve prospěch osob soustavně se připravujících na budoucí povolání, které si při studiu přivydělávají a splní podmínku nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nově budou mít tito studenti nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud v době studia splní podmínku doby 12 měsíců důchodového pojištění v posledních dvou letech (§ 25 odst. 1 písm. r) a nově vložený odst 4).

V **§ 25** se dále doplnil **odstavec 8**, který zní:

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud

- a) *fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo*
- b) *zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.*

V případech podle písmene a) nebo b) může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce.

Z tohoto vyplývá, že pokud zaměstnanec na veřejně prospěšných pracích ukončí toto zaměstnání, může požádat o opětovné zařazení do evidence až po uplynutí 6 měsíců ode dne nástupu na toto zaměstnání.

V **§ 30 odst. 2**, který řeší vyřazení z evidence uchazečů, se vložilo nové písm, d), jenž zní: *„odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce“.*

Takže, jestliže uchazeč bez vážných důvodů odmítne vykonávat po uplynutí období 2 měsíců vedení v evidenci, veřejnou službu, bude vyřazen z evidence uchazečů.

V **§ 35 odst. 1**, který řešil oznamovací povinnost volných pracovních míst na úřad práce, se změnil text tak, že zaměstnavatel **může** do 10 kal. dnů oznámit volná pracovní místa, ale taky nemusí...

V **§ 41 odst. 1**, který řeší rozhodné období pro posouzení nároku na podporu, jsou rozhodným obdobím nově **poslední 2 roky před zařazením do evidence** (dosud to byly 3 roky).

Do zákona se vložil **nový § 44b**, který zní:

(1) *Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne Úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace podle věty první.*

(2) *Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů; pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.*

(3) *V případě, že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 0,15 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.*

(4) *Náleží-li kompenzace jen po část kalendářního měsíce, stanoví se její výše v poměrné částce odpovídající počtu kalendářních dnů, za které náleží. Výsledná částka se zaokrouhuje na celé koruny nahoru.*

(5) *O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.*

(6) *O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil. Nesplnění této povinnosti oznamuje Úřad práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.*

Z této změny vyplývá, že pokud nebylo vyplaceno zaměstnanci odstupné při skončení pracovního poměru, poskytne Úřad práce kompenzaci po dobu, kdy není poskytována podpora (tj. 3 resp. 12 měsíců). Výše kompenzace činí 65% průměrného měsíčního čistého výdělku (tj. je v podstatě výše podpory v nezaměstnanosti). Tuto kompenzaci bude Úřad práce vymáhat po zaměstnavateli. Tímto opatřením se předejde tomu, aby se zaměstnanci, kterým nebylo vyplaceno odstupné, nedostali do bezvýchodné finanční situace (odstupné nedostali a podporu v nezaměstnanosti také ne...).

Poznámka: Tato změna byla provedena zákonem, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV, tj. zákon, který platí od 1. 1. 2011, ale musel být znovu projednán, protože jej ústavní soud vrátil k projednání v řádném režimu) a bude platit rovněž od 1. 1. 2012.

Podle změny v **§ 53 odst. 1** je možno podporu v nezaměstnanosti vyplácet převodem na účet, v hotovosti nebo využitím platební funkce karty sociálních systémů. Karta sociálních systémů je novinka, která bude používána hlavně pro výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi.

V **§ 67 odst. 2** se mění definice **osob se zdravotním postižením** takto:

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni.

Tím, že ze zákona vypadlo písm. c) nebudou již osobami se zdravotním postižením „osoby zdravotně znevýhodněné“. Podle přechodného ustanovení pod bodem 5 budou **rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou** vydaná do 31. 12. 2011 **platit po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015**. Po tuto dobu budou tyto osoby **považovány za osoby se zdravotním postižením** a použijí se na plnění povinného podílu.

Z nového **odstavce 3 § 67** vyplývá, že osoba se zdravotním postižením tuto skutečnost dokládá posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Doufejme, že v těchto případech budou uznávat i nadále výměr o přiznání invalidního důchodu.

Podle nově zformulovaného **odst. 4 v § 67** se: *Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení*. Tzn., že se po tuto dobu budou považovat za osoby se ZP a použijí se na plnění povinného podílu.

V **§ 81 odst. 2 písm. b)**, kde se řeší plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením odebíráním výrobků nebo služeb, byl vypuštěn odběr výrobků od chráněných dílen, církví, náboženských společností nebo obecně prospěšných společností. Tzn., že odebírání výrobků nebo služeb bude nově možné pouze od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením. Podle nového odst. 3 bude moci firma zaměstnávající více než 50% osob se ZP splnit zadané zakázky pouze do výše 36násobku průměrné mzdy v NH za I. až III. čtvrtletí předchozího roku za každého zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kal. roce.

Zde dochází v zprísnění v odběru výrobků a služeb. *Např. firma s celkem 5 zaměstnanci zaměstnává 3 osoby se ZP, takže má více než 50% osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnává tyto 3 osoby se ZP, tak by mohla vyfakturovat odběratelům částku maximálně 2518992 Kč (3x36x23324). Tato částka bude v roce 2012 určitě vyšší, protože vycházíme z průměrné mzdy za rok 2010. Údaj za rok 2011 není ještě znám.*

Tímto zákonem dochází i ke změně v zákonu 262/2006 Sb., **zákoníku práce**, kde se **ruší v § 48 odst. 5**. Od 1. 1. 2012 již **nebudou muset zaměstnavatelé hlásit skončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením**.

Dále se tímto zákonem mění zákon **251/2005 Sb. o inspekci práce**, kde se v § 12 a 25 vložilo, že přestupkem resp. správním deliktem je, když zaměstnavatel:

- a) *poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo*
- b) *neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.*

Za porušení povinnosti v bodu a) hrozí pokuta až **300000 Kč** a za porušení povinnosti v bodu b) pokuta až **10 miliónů Kč**.

8/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DAŇOVÉHO BONUSU

Dostalo se nám do rukou vyjádření Krajského soudu v Ostravě, k zahrnování daňového bonusu do příjmů pro účely provádění srážek ze mzdy. V textu se uvádí citujeme: „Soud má za to, že postup zaměstnavatele, který z vypočtené srážky z měsíčního příjmu dlužnice odečte „bonus“ (jak je daňové zvýhodnění dlužnice z důvodu vyživovaných dětí označeno na výplatním lístku), není správný a zaměstnavatel by měl insolvenční správce zasílat celou postižitelnou částku“.

Dále se uvádí citujeme: „Zaměstnavatel tedy provádí srážky z příjmů dlužnice v menším než stanoveném rozsahu a v případě, že rozdíl bezodkladně insolvenční správce neuhradí, je namístě postupovat podle ust. § 292 občanského soudního řádu“.

I když toto vyjádření není Judikátem, doporučujeme do budoucna raději srážky z daňového bonusu provádět, protože jinak je můžou insolvenční správci vymáhat po zaměstnavateli (viz § 292 OSŘ).

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

67/2011 Chtěli bychom některým skupinám zaměstnanců prodloužit délku dovolené. Jak máme postupovat, aby toto prodloužení nebylo klasifikováno jako diskriminační nebo v rozporu s dobrými mravy?

Podle § 213 odst. 1 ZP činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Pokud chcete dovolenou prodloužit např. u zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele odpracovali alespoň 5 let nebo u zaměstnanců, kteří pracují ve zdraví škodlivém pracovním prostředí, nemělo by mít toto prodloužení diskriminační charakter.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**NENÍ TŘEBA NĚČEMU ROZUMĚT,
POKUD SE KVŮLI TOMU CHCEME POHÁDAT.**
