

O B S A H:

1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

2/ ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z PROGRAMU ANTIVIRUS

3/ VÝKON PRÁCE Z DOMOVA – HOMEOFFICE

4/ „ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST“

**5/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ
ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**6/ STANOVENÍ ZÁKLADU DANĚ PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ
ZAMĚSTNAVATELE**

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Přílohy:

**DOHODA O VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE
(HOMEOFFICE)**

**VZOR - VNITŘNÍ PŘEDPIS ZAMĚSTNAVATELE UPRAVUJÍCÍ PŘEKÁŽKU
V PRÁCI Z DŮVODU ČÁSTEČNÉ NEZAMĚSTNANOSTI**

Vážení přátelé,

i dnešní další číslo informačního servisu se věnuje aktuální otázce dnešní doby, a tou je boj s koronavirem. Proto zde najdete schválené zákony, které mají pomoci zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům přecházet tuto dobu a po odeznění pandemie opět „nastartovat“ naši ekonomiku...

1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

Zákonem 191/2020 Sb. se mění mimo jiné i zákon 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen OSŘ). V § 299 se změnil text takto (změny jsou vyznačeny tučnou kurzívou):

(1) Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

a) náhrada mzdy nebo platu,

b) nemocenské,

c) peněžitá pomoc v mateřství,

d) důchody,

e) stipendia,

f) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,

g) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání, **služebního poměru nebo výkonu veřejné funkce (dále jen odstupné)**¹⁰⁶,

h) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,

i) náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti,

j) dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,

k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů,

l) příspěvek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální a příspěvek k důchodu a zvláštní příspěvek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich.

(2) Jde-li o výkon rozhodnutí srážkami z důchodu fyzické osoby, která z tohoto důchodu platí náklady za pobyt v ústavu sociální péče, nepodléhá výkonu rozhodnutí částka potřebná na úhradu pobytu a částka rovnající se výši kapesného v takovém ústavu. Výkon rozhodnutí ohledně dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově, nelze provést příkázáním pohledávky.

(3) Jsou-li splněny podmínky stanovené občanským zákoníkem, nesmí být povinnému sražena z dávky poskytované podle zaopatřovací smlouvy částka, kterou povinný vzhledem ke svým poměrům pro své zaopatření nutně potřebuje. Výši této částky určí soud v usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí; k jejímu určení soud nařídí jednání.

(4) Z odstupného se srážky vypočítávají zvlášť z každého násobku průměrného výdělku, měsíčního platu, služebního příjmu, služebního platu nebo odměny, ze kterých byla odvozena výše nebo minimální výše odstupného stanovená jinými právními předpisy¹⁰⁶). Nastoupí-li povinný do práce nebo vznikne-li povinnému právo na některý z příjmů uvedených v odstavcích 1 až 3 v době, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, měsíčního platu, služebního příjmu, služebního platu nebo odměny, ze kterých byla odvozena výše nebo minimální výše odstupného stanovená jinými právními předpisy (dále jen „doba poskytování odstupného“), považují se jednotlivé násobky průměrného výdělku, měsíčního platu, služebního příjmu, služebního platu nebo odměny po dobu poskytování odstupného za měsíční příjem, na který se vztahují ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

U písmene g) v odst. 1 a v odst. 4 je poznámka 106) s odkazem mimo jiné na § 67 ZP (odstupné dle ZP), na § 72 nebo 115 zákona o státní službě nebo na § 77 a následující zákona o obcích (odměna při skončení funkčního období). Z nově vloženého odst. 4 vyplývá, že v případě srážek ze mzdy z odstupného se srážky budou vypočítávat z každého násobku průměrného výdělku zvlášť (toto už vyplývá z Judikátu Nejvyššího soudu 21Cdo 853/2016 ze dne 1. 12. 2016 – viz DIS 5/2017). Nově je zde ale řešena situace, kdy bylo vyplaceno odstupné a srážky byly provedeny z každého násobku průměrného výdělku zvlášť a zaměstnanec před uplynutím počtu měsíců vyplaceného odstupného nastoupil do nového zaměstnání nebo začal pobírat některou z dávek uvedených v § 299 OSŘ. Zde by se podle našeho názoru u nového plátce příjmu neměly uplatnit nezabavitelné částky z příjmů, vyplacených u něho nebo by se jednotlivé násobky odstupného měly považovat za měsíční příjem a přičíst je k „novému příjmu“, který povinný má u dalšího plátce? Jak toto ale nový plátce příjmů zjistí, když zaměstnanec nepředložil potvrzení o zaměstnání? Sdělí mu to exekutor? Jak je vidět i tato rychlá snaha našich zákonodárců „pomoci dlužníkům“ se moc nezdařila a pro práci mzdových účetních to přinese jen další komplikace... Sledujte proto náš informační servis, kde uvedeme aktuální výklady, které snad vyjdou dříve, než budeme muset tento postup uplatnit...

Další změna v OSŘ je provedena v § 317 odst. 2, kde **se mezi pohledávky nepodléhající výkonu rozhodnutí doplnil „daňový bonus“**. Z toho vyplývá, že exekutor nebude již moci poslat tzv. „příkázání jiné peněžitě pohledávky“ na daňový bonus a podle našeho názoru ani doplatek na daňovém bonusu, který by vznikl v rámci ročního zúčtování záloh.

Pro datum uplatnění těchto změn jsou důležitá **přechodná ustanovení** k zákonu 191/2020 Sb., která zní:

1. *Není-li dále stanoveno jinak, použije se zákon č. 99/1963 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.*

2. *Návrh na nařízení výkonu rozhodnutí příkázáním pohledávky z daňového bonusu podaný přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona soud zamítne. Výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky z daňového bonusu se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona neprovádí. Soud výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky z daňového bonusu i bez návrhu zastaví.*

Podle přechodného ustanovení č. 1. se „novinky“ použijí od data nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. od 24. 4. 2020, a to i v případě, že řízení bylo zahájeno před datem účinnosti zákona.

Podle věty první přechodného ustanovení č. 2. soud návrh nařízení výkonu rozhodnutí na daňový bonus podaný před účinností zákona zamítne. Podle věty druhé se výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky na daňový bonus ode dne nabytí účinnosti zákona již neprovádí. Tzn., že v zúčtování mzdy za měsíc duben 2020, již nemůže být provedena srážka daňového bonusu.

Podle věty třetí by měl soud výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky na daňový bonus i bez návrhu zastavit.

Kde se v zákonu hovoří o soudu, je myšlen i soudní exekutor.

Další změny provedené tímto zákonem se týkají insolvenčního řízení, kde můžou dlužníci požádat o prominutí splátek, případně o odklad splátkového kalendáře apod. Pokud insolvenční soud takto rozhodne, je třeba sledovat insolvenční rejstřík a postupovat podle záznamů v něm uvedených. Pro odklad splátek exekučních příkazů by měl zaměstnanec předložit rozhodnutí soudního exekutora o jeho souhlasu s odkladem splátek. Podle § 4 odst. 5 tohoto zákona by měl exekuční soud rozhodnutí o odkladu splátek zaslat i zaměstnavateli dlužníka, protože on je též účastníkem řízení.

2/ ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z PROGRAMU ANTIVIRUS

Dne 7. dubna 2020 jsme na našich webových stránkách uvedli, že je možno začít čerpat prostředky z programu Antivirus. V dnešním čísle uvádíme tuto informaci i v písemné podobě: Jelikož komunikace s Úřady práce musí probíhat elektronicky, využijte níže uvedené adresy MPSV.

Na stránkách MPSV (<https://antivirus.mpsv.cz/>) je uveden postup pro zaměstnavatele k získání příspěvku z programu Antivirus.

Nejprve musí zaměstnavatel podat žádost o zařazení do programu, kterou zkontroluje Úřad práce (dále ÚP).

V případě, že je žádost bez závad, uzavře ÚP dohodu se zaměstnavatelem, a to tak, že dohodu zašle zaměstnavateli buď do datové schránky nebo e-mailem.

Po uzavření dohody musí zaměstnavatel vyplnit za každý měsíc „vyúčtování nákladů“, a to za každý režim programu Antivirus samostatně.

Návod na podání žádosti a vyúčtování nákladů je na výše uvedených webových stránkách MPSV popsán poměrně podrobně, ale je třeba jej sledovat i průběžně, protože může ještě dojít k určitým změnám...

1/ Podání žádosti

Pro zařazení do Programu Antivirus je nutné podat žádost. Žádost zaměstnavatel podává vůči příslušnému pracovišti podle svého sídla.

Povinnou přílohou podání žádosti je doklad o vedení účtu zaměstnavatele, na který bude příspěvek poskytován, jestliže takovýmto dokladem ÚP ČR již nedisponuje.

V případě, že na žádosti je uvedena jako osoba oprávněná k zastupování zaměstnavatele jiná osoba než ta, jež je uvedena ve veřejných rejstřících, přiloží k

žádosti zaměstnavatel rovněž plnou moc k zastupování zaměstnavatele v potřebném rozsahu, pokud ji ÚP ČR již nemá k dispozici.

Pro administrativní zjednodušení je při vytvoření žádosti vygenerována dohoda o poskytnutí příspěvku z cíleného programu Antivirus.

Žádost včetně dohody a dalších dokladů doručená prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem je považována za originál podepsaný zaměstnavatelem. Tímto se nezakládá ÚP ČR povinnost dohodu rovněž podepsat.

Zaměstnavatel podává žádost pouze jednou, pokud není vyzván od ÚP ČR k zaslání opravené žádosti v případě zjištění nedostatků.

2/ Kontrola žádosti Úřadem práce ČR

V případě zjištění závady u žádosti (např. kontrolou vůči veřejným rejstříkům) předá ÚP ČR zaměstnavateli informaci, že musí zaslat žádost opravenou, a oznámí mu, o jakou chybu se jedná.

3/ Uzavření dohody

V případě, že žádost byla doručena bez závad, a kontrolou provedenou ÚP ČR bude předběžně konstatováno, že zaměstnavatel splňuje podmínky Programu Antivirus pro uzavření dohody, bude dohoda uzavřena. V případě, že zaměstnavatelem podaná čestná prohlášení se nezakládají na pravdě, může být požadováno vrácení příspěvku.

Dohoda je uzavřena, pokud bude elektronicky za ÚP ČR podepsána a zaslána zpět zaměstnavateli stejným kanálem, jakým byla doručena (datová schránka, e-mail).

Pokud bude vyhodnoceno, že dohoda nemůže být uzavřena, bude zasláno zaměstnavateli oznámení o neuzavření dohody se specifikací konkrétních důvodů.

4/ Vyúčtování a finanční úhrada

Zaměstnavatel je povinen vyplnit měsíční vyúčtování nákladů na náhrady mezd samostatně za každý měsíc a režim Programu Antivirus samostatně.

Měsíční vyúčtování ve formě PDF souboru/souborů a příloženého XLSX souboru odešle elektronicky prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem.

Zaměstnavatel je povinen doručit vyúčtování nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Případně-li poslední den kalendářního měsíce na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem pro doložení nejbližší příští pracovní den. Předchází-li počátek období poskytování příspěvku datu uzavření dohody, výkaz za měsíce předcházející datu uzavření dohody zaměstnavatel doloží nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. Případně-li poslední den uvedených lhůt na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem pro doložení výkazu nejbližší příští pracovní den.

Kontrolou vůči údajům v evidenci ČSSZ bude provedeno prvotní vyhodnocení oprávněnosti vykazání nákladů na náhrady mezd každého zaměstnance. V případě vyhodnocení nákladů jako oprávněných (dle údajů ve výkazu) bude příspěvek na tyto

zaměstnance vyplacen. Tímto není dotčeno právo ÚP ČR požadovat vrácení příspěvku, pokud bude následně zjištěno, že vyplacení příspěvku nebylo oprávněné.

Jestliže v měsíčním vyúčtování budou nalezeny neshody mezi výkazem a údaji ČSSZ, pracovník ÚP ČR vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy a zaslání nového měsíčního vyúčtování. Na zaměstnance, u kterého zaměstnavatel doloží listinami oprávněnost požadavku, bude provedeno doplacení příspěvku.

3/ VÝKON PRÁCE Z DOMOVA – HOMEOFFICE

V souvislosti s výskytem koronavirové nákazy se spousta zaměstnavatelů rozhodla k sjednávání výkonu práce z domova (homeoffice). Vzhledem k tomu, že tento způsob výkonu práce byl do současné doby považován jako „benefit“ pro některé „špičkové a velice kvalitní pracovníky“ a v mnoha firmách nebyl využíván vůbec, rozhodli jsme se dát dohromady všechny dosud známé informace k jeho plošnému uplatnění.

Výkon práce z domova je řešen pouze v § 317 ZP, a to takto:

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Co z této stručné definice homeoffice vyplývá:

- tento způsob výkonu práce musí být se zaměstnancem dohodnut, tzn., že s ním musí souhlasit obě smluvní strany. Většinou toto bude sjednáno k pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem. VZOR možné dohody o HOMEOFFICE je v příloze dnešního čísla informačního servisu.
- v dohodě je třeba vymezit rozvržení pracovní doby, pokud na něm zaměstnavatel trvá, jinak si rozvržení pracovní doby určuje sám zaměstnanec a je jedno, zda bude pracovat v noci, o víkendu nebo ve svátek... Takže pokud chce zaměstnavatel, aby byl zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií v pracovní dny např. od 8,00 hod. do 14,00 hod. mělo by to být sjednáno přímo v dohodě o homeoffice.
- zaměstnanec si musí být vědom, že mu nenáleží náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci podle přílohy k NV 590/2006 Sb. např. při vyšetření nebo ošetření při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení s výjimkou svatby, pohřbu a přestěhování.
- pro účely poskytování náhrady mzdy v době prvních 14 dnů PN (§ 192 ZP) je zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn. Např., že

zaměstnanec bude pracovat každý den od 8,00 do 16,00 hod. a podle toho by mu byla poskytnuta náhrada mzdy v době prvních 14 dnů PN.

- při homeoffice nepřísluší zaměstnanci mzda nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek. Ostatní příplatky v § 317 nejsou vyjmenovány, tzn., že by mohl zaměstnanec dostat příplatek za práci v sobotu a neděli nebo za práci v noci. Vzhledem k složitosti prokazování nároku na tyto příplatky by bylo vhodné se zaměstnancem dohodnout, že při homeoffice tyto příplatky nenáleží.

- v případě, že vzniknou zaměstnanci v souvislosti s homeoffice výdaje, měl by je uhradit zaměstnavatel, protože podle § 2 odst. 2 ZP je závislá práce vykonávána za mzdu nebo plat a na náklady zaměstnavatele. Zde by přicházely v úvahu náklady např. za opotřebení vlastního vybavení, placení energií (elektřina a vytápění) a telekomunikačních a internetových služeb. Úhradou těchto řádně vykalkulovaných nákladů se nenavýšuje majetek zaměstnance a toto proplacení vzniklých nákladů není předmětem daně z příjmů.

- co se týká příspěvku na stravování při práci v homeoffice? Pokud bude mít zaměstnavatel vydán vnitřní předpis k poskytování stravování a bude v něm uvedeno, že je možno přispívat i při práci z domova, tak příspěvek lze poskytnout. Co se týká daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele, jednou ze základních podmínek je přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvající alespoň 3 hodiny. Pokud lze směnu zaměstnance stanovit, půjde o daňově uznatelný náklad. Pokud zaměstnanec pracuje v takovém režimu, že směnu stanovit nelze, půjde o daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele. Pokud je tedy pracovní doba zaměstnance při homeoffice určena pevně např. od 8,00 do 16,00 hod. bude se jednat o příspěvek daňově uznatelný. Pokud může zaměstnanec pracovat v režimu volném (kdy on sám bude chtít), nelze u něho určit směnu, a tudíž se bude jednat o daňově neuznatelný výdaj.

Na straně zaměstnance je toto nepeněžní plnění považováno vždy za příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP) a nepodléhá ani pojistnému na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (a to bez ohledu na hodnotu stravenky, výši příspěvku zaměstnance nebo na daňovou uznatelnost).

Vzhledem k tomu, že spousta zaměstnavatelů zjistí (díky koronaviru), že některé profese by mohly pracovat z domova trvale, bude tento způsob výkonu práce v budoucnu ještě více využíván, a i my se mu budeme průběžně věnovat...

4/ „ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST“

V souvislosti s koronavirem dochází u mnoha zaměstnavatelů k tomu, že nemůžou přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Tato situace je v § 209 odst. 1 ZP nazvána jako „částečná nezaměstnanost“. V případě, že u zaměstnavatele nastala tato situace, může po dohodě s odbory (pokud u něho působí) poskytovat zaměstnancům za tuto dobu náhradu mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku. Pokud k dohodě nedojde, jedná se o jinou překážku v práci (§ 208 ZP), při které náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (100%).

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele. Bez vnitřního předpisu k částečné

nezaměstnanosti nelze zaměstnance nechat na částečné nezaměstnanosti a je třeba jim v případě nepřidělování práce vyplácet náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP)! VZOR vnitřního předpisu k částečné nezaměstnanosti je přílohou tohoto čísla.

V případě, že budou zaměstnanci na této částečné nezaměstnanosti, může si zaměstnavatel požádat Úřad práce o kompenzaci v rámci programu Antivirus, a to v „režimu B“. Kompenzováno by mělo být 60% z vyplacené náhrady mzdy včetně pojistného na SZ a pojistného na VZP, které z této náhrady zaplatil zaměstnavatel.

5/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 171/2020 Sb. vyhláší MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **34125 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021.

Výpočet maximální výše nároků, která může činit maximálně jeden a půl násobek rozhodné částky, bude vypadat v tomto období takto:

$$34125 \times 1,5 = \mathbf{51187 \text{ Kč.}}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2020 do 30. 4. 2021 překročit za jeden měsíc částku 51187 Kč. (tj. 1,5násobek rozhodné částky). Podle § 5 odst. 1 zákona 118/2000 Sb. může Úřad práce uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou v období jednoho roku, a to v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.

6/ STANOVENÍ ZÁKLADU DANĚ PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

V souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnavatele se množí dotazy, jak správně stanovit základ daně u zaměstnance, když je na 60% resp. 80% průměrného výdělku a jeho náhrada mzdy nedosáhne za měsíc minimální mzdy pro účely zdravotního pojištění?

V případě, že zaměstnanec nedosáhl minimální mzdy pro účely zdravotního pojištění z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, doplácí zaměstnavatel zdravotní pojištění ve výši 13,5% z celého rozdílu, který chybí do minimální mzdy.

Dotazy zní, zda se celý doplatek, který hradí zaměstnavatel zahrne do základu daně zaměstnance, jako povinné pojistné na VZP podle § 6 odst. 12 zákona o daních z příjmů?

Jestliže je vyměřovací základ zaměstnance nižší, než minimální mzda z důvodu překážek na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel je povinen podle § 3 odst. 10 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP odvést pojistné ve výši 13,5% z rozdílu mezi vyměřovacím základem a minimální mzdou, potom se nejedná o pojistné z příjmů ze závislé činnosti (ale o pojistné z fiktivní částky). Jde o pojistné, které je sice zaměstnavatel povinen uhradit, ale nikoliv z příjmů zaměstnance. O takto vypočtené pojistné na VZP se základ daně z příjmů nezvyšuje...

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

4/2020 Zaměstnanec u nás ukončil pracovní poměr a v ochranné lhůtě u něho byla nařízena karanténa. Bude mít tento zaměstnanec nárok na náhradu mzdy a na nemocenské?

Ochranná lhůta plyne i v případě nařízení karantény. Vzhledem k tomu, že náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dnů PN nenáleží, protože již netrvá pracovní poměr, mohlo by být vypláceno nemocenské, pokud by karanténa trvala déle než 14 kalendářních dnů.

5/2020 Jak je to s výplatou náhrady mzdy v případě, že na sebe bezprostředně navazují dvě karantény. Jedná se o pokračování jako u pracovní neschopnosti nebo se zde postupuje jinak?

U karantény neplatí úprava uvedená v 55 odst. 4 zákona o NP, kde v případě, že na sebe bezprostředně navazují dvě pracovní neschopnosti, tak se jedná o pokračování předchozí pracovní neschopnosti a náleží nemocenské. V případě, že jedna nařízená karanténa na 14 dnů skončila 25. 3. 2020 a od 26.3. byla nařízena další 14-ti denní karanténa, bude zaměstnavatel opět hradit náhradou mzdy prvních 14 kalendářních dnů této nové karantény a teprve po uplynutí těchto 14 kalendářních dnů bylo náleželo nemocenské.

6/2020 K jaké délce stanovené týdenní pracovní doby se vztahuje polovina stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti? Vychází se z její maximální délky tj. 40 hodin, nebo se musí promítnout délka pracovní doby podle práce v jednotlivých pracovních režimech (38,75 resp. 37,5 hod.)?

Podle našeho názoru by se mělo vycházet ze stanovené týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Pokud je u zaměstnavatele stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hod., neměl by výkon práce na dohodu o pracovní činnosti překročit v průměru 18,75 hod. Problémy by mohly vzniknout v případě, že u zaměstnavatele bude u jednotlivých profesí různá délka pracovní doby (40 hod., 38,75 hod. resp. 37,5 hod.) a pracovník na dohodu o pracovní činnosti se bude střídat v různě dlouhých pracovních režimech...

7/2020 Jaký je dopad karantény na některé pracovněprávní úkony a jaký je rozdíl oproti pracovní neschopnosti? Jedná se nám zejména o tyto situace:

- a) o přerušení dovolené v případě nařízení karantény,**
- b) o vliv karantény na běh zkušební doby,**
- c) o vliv karantény na ochrannou dobu.**

Při čerpání karantény jsou skutečně některé odlišnosti od dočasné pracovní neschopnosti (např. oproti nemocenskému viz výše dotaz č. 5). U Vámi uváděných dotazů by byl postup následující:

Ad a) V § 219 odst. 1 ZP není karanténa uvedena mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje. Tzn., že pokud zaměstnanec čerpá dovolenou a v době jejího čerpání je mu nařízena karanténa, bude i nadále čerpat dovolenou v rozsahu v jakém mu byla nařízena.

Ad b) Podle § 35 odst. 4 ZP se zkušební prodluhuje o dobu celodenních překážek v práci, mezi které patří nepochybně i karanténa. Podle § 66 odst. 1 ZP nelze zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zde tedy platí stejná pravidla jako u pracovní neschopnosti.

Ad c) V 53 odst. 1 ZP se zakazuje dát zaměstnanci výpověď pouze v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným. Karanténa zde uvedena není, takže je možno v době jejího trvání výpověď předat.

8/2020 V současné době, kdy se začne ekonomika opět „rozjíždět“, očekáváme, že budeme nuceni zaměstnancům nařizovat větší rozsah přesčasové práce (cca po dobu 2 až 3 měsíců). Po této době může naopak nastat opět situace, že pro zaměstnance nebude tolik práce a my bychom byli rádi, pokud by si čerpali náhradní volno za práci přesčas vykonanou v předchozích obdobích.

1) Co musíme pro tento postup udělat? Předpokládáme, že se se zaměstnanci dohodneme na poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas.

2) Musíme zaměstnanci zaplatit odpracované hodiny již v měsíci výkonu práce, nebo až v měsíci, kdy budou čerpat náhradní volno?

3) Kdo rozhoduje o termínu čerpání náhradního volna?

Vámi navrhovaný postup používali již někteří zaměstnavatelé v dřívější době, kdy kolísala poptávka po jejich výrobcích nebo službách.

Ad 1) Podle § 114 odst. 1 ZP se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas. Podle odst. 2 téhož paragrafu, neposkytne-li zaměstnavatel náhradní volno do 3 měsíců nebo v jinak dohodnuté době, náleží zaměstnanci příplatek ve výši minimálně 25% průměrného výdělku. ZP pro tuto dohodu nevyžaduje písemnou formu, ale pro předejití případným sporům v budoucnu ji lze doporučit.

Ad 2) Podle § 114 odst. 1 ZP za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo. Z toho by vyplývalo, že odpracované hodiny by se měly zaplatit již v měsíci výkonu práce. Ale podle § 353 odst. 3 ZP (řeší se průměrný výdělek) „dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta“. Z tohoto textu vyplývá, že je možné i proplacení odpracovaných hodin až v měsíci čerpání NV. Tento postup bychom dokonce preferovali, aby se předešlo „velkým výkyvům“ ve vyplacené mzdě, např. pokud zaměstnanec pracoval v květnu, červnu a červenci 120 hodin práce přesčas a obdržel za ně mzdu již v těchto měsících (sice bez příplatku), tak v měsíci, kdy by čerpal 40 hod. NV by obdržel mzdu jen za zbývajících počet odpracovaných hodin (a měl by málo). I toto by bylo vhodné se zaměstnancem dohodnout

Ad 3) O termínu čerpání NV za práci přesčas by měl rozhodnout zaměstnavatel a brát přitom v potaz oprávněné zájmy zaměstnance (tzn. sdělit čerpání NV s dostatečným časovým předstihem apod.).

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO ještě tentokrát nahrazujeme „koronavirovým vtípkem“:

KÝCHL JSEM SI PŘED POČÍTAČEM A SPUSTIL SE ANTIVIROVÝ PROGRAM...

DOHODA O VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVÍŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE (HOMEOFFICE)

podle § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen ZP) uzavírají

Zaměstnavatel:(uvedte název zaměstnavatele)

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec: (uvedte jméno zaměstnance)

dále jen „zaměstnanec“)

tuto **dohodu o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele** (dále jen HOMEOFFICE), která je součástí pracovní smlouvy ze dne.....

I. Předmět

1. Zaměstnavatel a zaměstnanec sjednávají tímto HOMEOFFICE, a to z domácího pracoviště zaměstnance.

II. Místo výkonu práce

2. Pro účely HOMEOFFICE se domácím pracovištěm zaměstnance rozumí (uvede se trvalé bydliště zaměstnance nebo jiné místo např. přechodné bydliště zaměstnance).

III. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

1. Varianta A/ Zaměstnanec si pracovní dobu rozvrhuje sám. Varianta B/ Zaměstnanec je povinen být k dispozici zaměstnavateli prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií v pracovní dny od ... do ... a vykonávat sjednané práce z domácího pracoviště v takové kvalitě, množství a způsobem, jako by je vykonával na pracovišti zaměstnavatele.)
2. Zaměstnanec je povinen účastnit se případných pracovních porad, a to buď osobně u zaměstnavatele nebo prostřednictvím telefonu či videokonference, dle pokynu zaměstnavatele (uvede konkrétní způsob pořádání porad).
3. Zaměstnanec se zavazuje vést evidenci pracovní doby, a to v souladu s pokyny zaměstnavatele.
4. Zaměstnanec je povinen dodržovat ZP (tj. čerpat řádně přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky). Zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu domácího pracoviště zaměstnance.
5. Zaměstnanec byl při uzavření této dohody proškolen o právních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z domova v rozsahu a na úrovni druhu práce, který pro zaměstnavatele vykonává. Zaměstnanec se zavazuje, že bude tyto předpisy dodržovat.
6. Zaměstnanec vykonávající práci z domácího pracoviště je povinen bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli jakýkoliv pracovní úraz, jeho průběh

a následek a bezodkladně zaměstnavateli doložit související doklady (např. záznam o úrazu nebo lékařskou zprávu).

IV. Ostatní ustanovení

1. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci poskytnout náhradu nákladů vynaložených v souvislosti s výkonem práce z domácího prostředí ve výši ... Kč měsíčně, a to za opotřebení vlastního vybavení, placení energií (elektřina a vytápění) a telekomunikačních a internetových služeb. Úhradou těchto kalkulovaných nákladů se nenavýšuje majetek zaměstnance a toto proplacení vzniklých nákladů není předmětem daně z příjmů.
2. Po dobu HOMEOFFICE zaměstnanci podle § 317 ZP nepřísluší náhrada za práci přesčas ani náhrada za práci ve svátek a ani náhrada za některé jiné důležité osobní překážky v práci uvedené v NV 590/2006 Sb.

V. Závěrečná ustanovení

1. Tato HOMEOFFICE nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami.
2. Tato HOMEOFFICE se uzavírá na dobu neurčitou (na dobu od ... do...). Tuto dohodu lze měnit nebo ukončit dohodou smluvních stran.
3. Práva a povinnosti smluvních stran v této HOMEOFFICE neupravená se řídí příslušnými ustanoveními ZP.
4. Účastníci smlouvy prohlašují, že si smlouvu před jejím podpisem přečetli a že tato smlouva je projevem jejich svobodné vůle. Tato HOMEOFFICE nahrazuje veškeré předchozí dohody a ujednání mezi stranami.
5. Tato HOMEOFFICE byla sepsána ve 2 vyhotoveních, z nichž každá strana obdrží jedno.

V dne

.....

Zaměstnavatel

.....

Zaměstnanec

VZOR**Vnitřní předpis zaměstnavatele upravující překážku v práci
z důvodu částečné nezaměstnanosti**

Zaměstnavatel (uvést název zaměstnavatele),

vydává tento **VNITŘNÍ PŘEDPIS**

vymezující překážku v práci na straně zaměstnavatele z důvodu částečné
nezaměstnanosti.

1. Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků (nebo alternativa z důvodu omezení poptávky po jím poskytovaných službách). Zaměstnavatel tuto skutečnost považuje za překážku v práci na své straně podle § 209 odst. 1 ZP.
2. Po dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši % průměrného výdělku (nejméně 60 % průměrného výdělku). Náhrada mzdy je splatná měsíčně po uplynutí kalendářního měsíce, v němž k překážce v práci došlo ve výplatním termínu, který je u zaměstnavatele určen k výplatě mzdy. Konkrétní okruh zaměstnanců, kterých se překážka týká určí (vedoucí střediska apod.) a oznámí to zaměstnancům alespoň ... (jeden,dva...) dny předem.
3. Překážka v práci na straně zaměstnance podle bodu 1 je stanovena po dobu omezení poptávky (nebo od do).
4. Vnitřní předpis je uložen k nahlédnutí v písemné formě v personálním útvaru (nebo uvést jiné místo) a v elektronické podobě je přístupný na stránkách intranetu zaměstnavatele v sekci vnitřní předpisy.

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem

.....

razítko a podpis zaměstnavatele